

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Zaměstnanost starších osob na českém trhu práce

The Employment of the Older Persons in the Czech Labour Market

Student: Blanka Svobodová

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2008

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně a v seznamu literatury jsem uvedla všechny použité literární a odborné zdroje.

V Ostravě dne 25. dubna 2008

---

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, užitečné rady, připomínky a projevenou ochotu a trpělivost při vedení této diplomové práce.

## Obsah:

Úvod.....	6
1 Postavení starších osob na trhu práce a jejich problémy .....	8
1.1 Teoretická východiska .....	8
1.1.1 Specifika trhu práce .....	9
1.1.2 Segmentace trhu práce .....	10
1.2 Rizikové skupiny na trhu práce .....	12
1.3 Postavení starších osob na trhu práce a jejich problémy .....	13
1.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla .....	13
1.3.2 Osoby se zdravotním postižením .....	14
1.3.3 Charakteristika starších osob z pohledu pracovní síly .....	15
1.3.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	17
1.3.3 Projevy stárnutí .....	18
1.3.4 Kvalifikace a vzdělávání.....	18
1.3.5 Flexibilita pracovní doby .....	19
1.4 Dílčí závěr.....	20
2 Analýza nezaměstnanosti starších osob v České republice .....	22
2.1 Metodologie .....	22
2. 2 Trh práce v České republice .....	24
2.1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice .....	26
2.2 Stav a vývoj situace na trhu práce starších osob.....	29
2.2.1 Vývoj zaměstnanosti starších osob na českém trhu práce .....	29
2.2.2 Vývoj nezaměstnanosti starších osob na českém trhu práce .....	31
2.4 Dílčí závěr.....	33
3 Jak lze řešit situaci starších osob na českém trhu práce?.....	34
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	34
3.1.1 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti.....	35
3.1.2 Účinnost nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti.....	37
3.2 Cílené programy podporující uchazeče o zaměstnání starší 50 let.....	40
3.2.1 „50 plus“ .....	40
3.2.2 Cesta.....	41
3.2.3 Příležitost .....	42
3.2.4 Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením .....	42
3.2.5 Šance pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let .....	43
3.2.6 Aktiv .....	44
3.3 Další nástroje zlepšující postavení starších osob na trhu práce .....	45
3.3.1 Práce na částečný úvazek.....	45
3.3.2 Důchodová politika státu .....	46
3.3.3 Vzdělávání starších pracovníků .....	47
4 Návrhy a doporučení.....	49

4.1 Návrhy a doporučení v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.....	49
4.1.1 Finanční motivace zaměstnavatelů .....	50
4.1.2 Finanční motivace osob starších 50 let.....	51
4.1.3 Nefinanční motivace zaměstnavatelů .....	53
4.1.4 Nefinanční motivace starších nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nad 50 let .....	53
4.1.5 Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let .....	54
4.1.6 Podpora růstu pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let	55
Závěr .....	57
Seznam použité literatury .....	59
Seznam zkratk a symbolů .....	66
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce .....	67
Seznam příloh .....	68

## Úvod

Stárnutí populace je důležitou skutečností, která postihuje všechny země Evropské unie. Z demografických trendů vyplývá, že v příštích padesáti letech budou všechny země Evropské unie svědky prudkého nárůstu podílu starších osob a poklesu podílu populace v produktivním věku a nelze také opomenout skutečnost prodlužování lidského života. Také z těchto důvodů nabývá na intenzitě otázka, jak se k tomuto vývoji postavit, jak zabezpečit dostatek ekonomicky aktivních obyvatel a zabránit předčasným odchodům do důchodu. Odpovědi na tyto otázky můžeme najít, pokud se zaměříme na skupinu starších osob, tj. osob v předdůchodovém věku, jejichž počet bude i nadále narůstat.

Starší pracovníci ve věku 50 až 64 let jsou velmi specifickou skupinou. Jsou pro ně charakteristické rysy, které znesnadňují přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání, nebo vůbec možnost udržet si stávající pracovní pozici. Tyto charakteristiky jsou dány především nízkou nebo neadekvátní kvalifikací, ztrátou motivace, zdravotními obtížemi apod. Dnešní padesátníci před sebou mají přinejmenším deset let ekonomicky aktivního života, zbývá jim však velmi málo času na zlepšení, úpravu nebo změnu kvalifikace. Zejména pocit z nedostatku času může tuto věkovou skupinu demotivovat, zejména v situaci, kdy jim systém nevytváří žádné pobídky k přijetí zaměstnání. Jejich postavení na trhu práce proto není vůbec snadné.

Cílem této práce je zaměřit se na skupinu pracovníků a nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 až 64 let a zhodnotit jejich postavení na trhu práce v České republice. Na základě tohoto cíle vymezit návrhy a doporučení, které povedou ke zlepšení situace starších osob na trhu práce.

Práce je strukturována do 4 kapitol. První kapitola se zabývá teoretickými východisky, projevy a příčinami problémů, se kterými se starší osoby na trhu práce potýkají. V závěru kapitoly je zhodnoceno co může skupina osob vyššího věku potencionálnímu zaměstnavateli nabídnout a naopak jaké největší nedostatky vnímají u starších osob zaměstnavatelé.

Analýzou nezaměstnanosti starších osob v kontextu trhu práce v České republice se zabývá kapitola druhá.

Třetí kapitola je zaměřena na možnosti a způsoby řešení situace starších osob na českém trhu práce. Stěžejní část zde tvoří zejména Aktivní politika zaměstnanosti a cílené podpůrné programy realizované jednotlivými úřady práce zaměřené na uchazeče o zaměstnání starší 50 let. V závěru kapitoly je uvedeno několik dalších nástrojů zlepšujících postavení starších osob na trhu práce.

Čtvrtá, tedy poslední kapitola je koncipována jako soubor návrhů a doporučení v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti, které by mohly zlepšit postavení jak pracovníků vyššího věku, tak uchazečů o zaměstnání nad 50 let.

# 1 Postavení starších osob na trhu práce a jejich problémy

## 1.1 Teoretická východiska

Trh práce, je podobně jako jakýkoliv jiný trh, který je spojen s tržní ekonomikou, založen na vztahu dvou subjektů – ten, který něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a ten, který o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Střetává se na něm poptávka po práci s nabídkou práce a utváří se cena práce, kterou je mzda či plat.

**Nabídkovou stranou** rozumíme nabídku práce zaměstnavatelům ze strany domácností, resp. jejích členů. Zde se především realizuje spotřeba, ale také zde probíhá základní volba, zda vstoupit na trh práce či nikoliv. Pokud ano, tak za jakých podmínek. Zjednodušeně vyjádřeno jde o to, zda budou domácnosti preferovat spotřebu, tj. objem peněžních příjmů a budou tedy nabízet větší množství práce (pracovního času), nebo zda upřednostní objem volného času a např. péči o rodinu. Z toho jsou zřejmé dvě věci:

- uvedené preference představují dva póly a samotné rozhodování bude téměř vždy jejich průnikem;
- úroveň, na které probíhá toto rozhodování, je stejně relativní jako preference, které mají být uspokojeny a dostatečná úroveň příjmů. (Kuchař, 2007)

V ekonomických teoriích se pak hovoří o vzájemném působení dvou sil – o substitučním a důchodovém efektu. Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem o práci, vyzývají k vyššímu využití disponibilního času, a tím snižují objem volného času. Důchodový efekt se projevuje tehdy, když domácnosti mají stabilizovanou úroveň potřeb a nejsou nuceny nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úrovně dosáhnou při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce. Obecně platí, že substituční efekt převažuje nad důchodovým efektem, tzn. že při růstu mezd roste nabízené množství práce.

**Poptávkovou stranu** na trhu práce pak vytvářejí jednotlivé firmy jakožto zaměstnavatelé, jejichž hlavní snahou je maximalizovat zisk. Jedná se o poptávku odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací produkovány. Dle Kuchaře (2007) je rozsah poptávky po práci především ovlivněn dvěma faktory. Přijetím nových pracovních sil (a zároveň zvýšením počtu pracovních hodin) se sice



zvýší celková produkce podniku, současně se ale zvýší mzdové náklady. Optimální rozsah zaměstnanosti je tedy ten, kdy se toto zvýšení produkce (neboli mezního produktu práce) rovná reálné mzdě.

Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. K té dochází, když se agregátní, tj. souhrnná nabídka rovná agregátní, tj. souhrnné poptávce. Obecně je to stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce kolik chtějí, a podniky najíímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout. Ekonomika v tomto průsečíku funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti<sup>1</sup>, tj. ve stavu plné zaměstnanosti.

### 1.1.1 Specifika trhu práce

Trh práce se ve skutečnosti vyznačuje určitými specifickými prvky, kterými se odlišuje od ostatních trhů a které způsobují, že zde nefungují standardní tržní mechanismy. Klasický tržní mechanismus je v případě trhu práce oslaben, tudíž se nabídka a poptávka automaticky nevyrovnávají prostřednictvím ceny práce, tedy mzdy či platu. Mezi hlavní příčiny, proč na trhu práce nefunguje tradiční vyrovnávací mechanismus, podle Mareše (2002) patří:

- práce, jakožto předmět tržní směny je neoddělitelná od osoby, která ji poskytuje. Lidské bytosti jako nositelé práce se nerozhodují pouze na základě mzdy, ale důležitou roli zde hrají jak nepeněžní aspekty (bezpečnost při práci, pracovní prostředí a další), tak i faktory, které nemají ekonomickou povahu (sociální status zaměstnání, pocit uspokojení z práce apod.);
- dlouhodobá povaha vztahů na trhu práce. Zaměstnavatelé nepropouštějí své zaměstnance ihned poté, kdy dojde k poklesu poptávky po jejich výrobcích či službách, protože propouštění těchto zaměstnanců by bylo neefektivní (např. z důvodu vložených investic do pracovníka);
- segmentace trhu práce (rozdíly ve vzdělání, zkušenostech, věku, pohlaví a další);

---

<sup>1</sup> Podle Šimka (2007) představuje přirozená míra nezaměstnanosti v soudobých ekonomikách nejnížší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu ekonomiky. Je to taková míra nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky.

- existence mechanismu kolektivního vyjednávání<sup>2</sup>;
- ovlivňování trhu státními zásahy (ovlivňují nabídkovou stranu, např. minimální mzda, délka pracovní doby, realizace rekvalifikačních kurzů, příspěvky na tvorbu nových pracovních míst apod.)

### 1.1.2 Segmentace trhu práce

Teorie segmentace pracovního trhu (tzv. dualismu) byla formulována v 60. a 70. letech minulého století. Tato teorie dělí pracovní trh na dvě „vrstvy“, horní a dolní, nebo primární a sekundární. Další možné dělení trhu práce je na trh formální a neformální a na trh interní a externí.

**Primární trh práce**, bývá nazýván také kariérní či interní a nabízí zaměstnancům stabilní pracovní prostředí, vyšší úroveň odměn, možnosti dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace, nebo také pravděpodobnost kariérního postupu. Je charakteristický hierarchickou strukturou, kdy postup na vyšší a prestižnější pracovní místa je založen na principu seniority. Tím jsou tato místa do jisté míry chráněna před vnější konkurencí. Odměňování je založeno spíše na charakteristice pracovní pozice než na individuálním výkonu. Podmínkou pracovního postupu je rozvoj znalostí a dovedností pracovníka, jelikož jde většinou o pozice vyžadující vyšší úroveň kvalifikace. Je zde poměrně vysoká návratnost investic do lidského kapitálu (Kuchař, 2007). Typickým rysem pro primární trh je poptávka po pracovních místech, která vysoce převyšuje nabídku.

**Sekundární trh práce** nabízí ve srovnání s primárním trhem výrazně méně atraktivní pracovní místa a mzdy se zde pohybují na nižších úrovních. O pracovní místa se soutěží, přičemž vítězí výkonnost a nízké požadavky ze strany pracujících. Pracovní místa jsou méně placená, jasněji definovaná a tedy lépe kontrolovatelná přímými metodami kontroly, většinou nevyžadují vyšší kvalifikaci. Zaměstnání na sekundárním trhu podléhají ve větší míře aktuálnímu vývoji tržních sil a přináší zaměstnancům nižší sociální jistoty (Štěpánková in Sirovátka, Mareš, 2003).

---

<sup>2</sup> Odbory vstupují na trh jako subjekt zastupující zaměstnance s cílem zajistit jim vyšší mzdy. Administrativně jsou mzdy posunuty na vyšší úroveň, což vyvolává pokles efektivnosti. Vliv odborů ale může být i pozitivní a působit na růst efektivnosti tím, že podporuje komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a usiluje o lepší pracovní podmínky, které se pak mohou odrazit na pracovním výkonu.

Přechod mezi pracovními místy v primárním a sekundárním sektoru je obvykle jen jednosměrný. V případě potřeby (např. při ztrátě pracovního místa) lze přejít z primárního do sekundárního, avšak opačná mobilita je spíše výjimečná.

Segmentace pracovního trhu se však projevuje i jinými způsoby. Někteří autoři jako například Mareš (1994) rozlišují také mezi formálním a neformálním trhem práce.

**Formálním trhem** práce se rozumí trh oficiálních pracovních míst kontrolovaný společenskými institucemi, které slouží k jeho regulaci.

Naproti tomu **neformální trh** práce je většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a velmi často je spojen s aktivitami řazenými do tzv. šedé nebo dokonce černé ekonomiky<sup>3</sup>. Mezi činnosti vykonávané na neformálním trhu práce se řadí i domácí práce nebo různé formy sousedské a rodinné výpomoci.

Kuchař (2007) např. rozlišuje také mezi externím a interním pracovním trhem. **Interní trh** je spíše přerozdělování pracovní síly, než abychom jej chápali jako trh v pravém slova smyslu. Představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmísťování pracovníků podle charakteru pracovní síly, jakou firmy zrovna potřebují (specifická kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, pracovní zkušenosti a návyky atp.). **Externí trh** práce zahrnuje území celého státu, tedy místo, kde se setkává nabídka s poptávkou a kde si podniky vzájemně konkurují.

Častým jevem na segmentovaném trhu práce jsou nežádoucí procesy, jako je diskriminace a selekce, které přispívají a podporují marginalizaci určitých osob nebo skupin na pracovním trhu.

**Marginalizace** je charakterizována jako jakási redukce šancí nebo zatlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti. Procesy marginalizace mohou nabývat podoby diskriminace, ale mohou být i důsledkem institucionální regulace trhu práce (podle některých ekonomů takhle působí např. institut minimální mzdy) nebo osobního rozhodnutí samotných marginalizovaných osob. (Mareš, 2002)

---

<sup>3</sup> Šedou nebo černou ekonomikou rozumíme různé formy nelegálního podnikání, a to podnikání obcházející pracovní a daňové zákony nebo v horším případě podnikání kriminální povahy.

Objektem marginalizace mohou být celé sociální skupiny či jednotlivci, ženy, mladiství, staré osoby apod. Většinou jsou oběťmi marginalizace velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit. V řadě případů se na sebe tyto charakteristiky nabalují, např. příslušníci etnických minorit mívají obecně nízkou kvalifikaci. Sirovátka (1997) popisuje strategie marginalizovaných osob jako:

- strategie k začlenění se na formální trh práce – snaha proniknout na primární trh nebo zaujmout výhodnou pozici na sekundárním trhu, anebo přijetí pozice na sekundárním trhu nebo přijetí pozice na neformálním trhu v kombinaci se sociálními dávkami;
- strategie směřující mimo pracovní trh – odmítnutí marginalizované pozice (vyčkávání), přijetí statutu sociálního státu a života ze sociální podpory (rezignace), odmítnutí účasti na trhu práce (kriminální aktivity, bezdomovectví, atp.).

## **1.2 Rizikové skupiny na trhu práce**

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Uplatnění člověka na trhu práce je proto podmíněno řadou charakteristik. Řadíme mezi ně věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině aj. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost jak z hlediska analýzy svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení. Tyto skupiny lidí jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních místech s nepříliš jistou a jasnou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace – z toho je tedy zřejmé, že právě na tyto rizikové skupiny obyvatel musí být zaměřena politika zaměstnanosti. (Buchtová, 2002)

Podle §33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- fyzické osoby se zdravotním postižením;
- fyzické osoby do 25 let věku;

- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku;
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu;
- nekvalifikovaní uchazeči;
- fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let;
- fyzické osoby starší 50 let věku;
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců;
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc<sup>4</sup>.

Pokud má uchazeč o zaměstnání víc těchto handicapů současně, jeho šance na uplatnění se snižují. Podle dosavadních zkušeností úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav;
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace;
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní omezení (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003).

### **1.3 Postavení starších osob na trhu práce a jejich problémy**

Pokud hovoříme o starších osobách v souvislosti s trhem práce, zpravidla jimi myslíme osoby starší padesáti let. Jak již je uvedeno v předcházející kapitole, tato skupina lidí je oficiálně zařazena mezi znevýhodněné, ohrožené skupiny na pracovním trhu. Věk přesahující 50 let však nemusí být sám o sobě rizikovým faktorem, pokud není doprovázen jinými rizikovými faktory, například nižším vzděláním nebo zdravotním postižením.

#### **1.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla**

Termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ v sobě zahrnuje osoby v evidenci úřadů práce, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými

---

<sup>4</sup> Těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, dále fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněných oblastí.

zkušenostmi. Tyto osoby se poměrně často spoléhají na vnější pomoc a zpravidla nejsou schopny samostatného řešení osobních problémů. Mají nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce. Navíc díky špatně nastavenému sociálnímu systému často dávají přednost pobírání sociálních dávek před uplatněním se na trhu práce. Pokud se jedná o uchazeče vyšší věkové kategorie, který je zároveň nekvalifikovaný, pak jeho umístění na trh práce bývá velmi dlouhým a složitým procesem.

### **1.3.2 Osoby se zdravotním postižením**

Mezi osoby se zdravotním postižením podle §67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti řadíme:

- osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením);
- osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními;
- osoby, které byly rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými<sup>5</sup>.

Jedná se především o starší osoby, které častokrát rezignují již po krátké době hledání zaměstnání. V evidenci úřadů práce bývají tito uchazeči o zaměstnání zpravidla déle než uchazeči jiných rizikových skupin. S délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce klesá i jejich motivace k hledání zaměstnání. Někteří zdravotně postižení uchazeči mohou být zcela nezaměstnatelní, protože jejich pracovní omezení způsobená zdravotním postižením jsou takového charakteru, že jim umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách apod. Podstatná část takto znevýhodněných osob je schopna pracovat pouze v profesích jako jsou např. uklízečka, noční hlídač, vrátný, nebo lehké práce na zkrácený úvazek.

---

<sup>5</sup> „Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého stavu.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

### 1.3.3 Charakteristika starších osob z pohledu pracovní síly

Než dojde k vymezení pojmu „starší osoby na trhu práce“ je vhodné zdůraznit fakt, že stárí a stárnutí je především funkcí sociálních podmínek, reakcí člověka na soubor ekonomických, pracovních, sociologických a sociálně psychologických událostí a je zcela individuální, nerovnoměrné a různé pro každého člověka. Není proto lehké definovat, kdy můžeme někoho označit jako „starší osobu“ a kdy se jedná o tzv. střední věk. Buchtová (2002) např. uvádí, že věk přibližně od 45 do 65 let bývá označován jako starší, zralá, případně pozdní dospělost.

Pro potřeby této práce je stárí vymezeno podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle něj kategorii starších osob definujeme jako „fyzické osoby starší 50 let věku“<sup>6</sup>.

Tuto životní etapu vnímá většina lidí jako období výrazných změn jak v pracovním, tak i sociálním životě. Dochází ke změnám v rodině, např. odchod dětí z domova, v některých případech úmrtí životního partnera, odchodu do důchodu apod. Mění se také fyzické a psychické schopnosti jednotlivců, což ale může být na druhé straně kompenzováno životními a pracovními zkušenostmi. Na pozadí těchto změn si lidé v této věkové kategorii začínají uvědomovat blížící se stárí, citlivěji reagují na běžné problémy a mnohem častěji než v dřívějším věku mívají různé zdravotní obtíže.

Zasáhne-li pak do jejich života nezaměstnanost, prožívají ji intenzivněji než jakékoliv jiné znevýhodněné skupiny na trhu práce. Důvodem jsou zejména obavy z konkurence mladších a většinou technologicky zdatnějších kolegů při hledání nového zaměstnání.

Starší pracovníci jsou zaměstnavateli ceněni zejména pro dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, pro vyšší zodpovědnost a loajalitu, pro uvážlivější a vyrovnanější rozhodování, spolehlivost, menší fluktuaci a větší časovou flexibilitu. Jak ale ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám a to zejména z důvodů vyšší flexibility, větší ochoty a nadšení učit se novým věcem, větší pracovní mobility atp. Dalším faktorem, který hraje v neprospěch starších zaměstnanců jsou např. vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele hrají významnou

---

<sup>6</sup> Z hlediska tématu této práce jde o monitorování situace těchto osob na trhu práce, tedy až do dosažení důchodového věku, v omezených případech i po jeho dosažení. Z praktických důvodů bude práce zaměřena na osoby ve věkové kategorii 50 - 64 let podle možností členění.

roli zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalosti jazyků a nižší flexibilita v pracovním zařazení předpokládána u těchto osob.

Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou častěji sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. (Kotíková in Sirovátka a Mareš, 2003)

Jak už bylo zmíněno v předchozím textu, uplatnění jedince na trhu práce může kromě věku ovlivňovat i celá řada dalších faktorů jako je např. pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině, sexuální orientace, náboženství aj. Pokud tyto faktory zohledňuje jedinec sám, žádný problém nevzniká. Skutečností ale je, že mohou zvýšit riziko ztráty práce a mohou vést až k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Pokud jde o věk jako jeden z hlavních faktorů, je zřejmé, že starší osoby se na trhu práce setkávají s řadou předsudků. Mnohdy se jeví zaměstnavatelům ve srovnání s mladšími jedinci na trhu práce jako méně adaptabilní a flexibilní. Zaměstnavatelé pak z tohoto důvodu upřednostňují mladší pracovníky, kteří jsou dle jejich názoru lépe schopni přizpůsobit se měnícím se požadavkům trhu práce. Přitom mnohdy nedokáží docenit jiné kvality starších pracovníků, jako jsou jejich mnohaleté pracovní zkušenosti a životní zralost. Bariéry v přístupu starších osob k zaměstnání však nemají pouze zaměstnavatelé, své schopnosti a možnosti mnohdy nedokáží ocenit a uplatnit ani tyto osoby samotné. I ony podléhají stereotypům předsudků o sobě samých.

Dalším výklad bude zaměřen na problémy, se kterými se starší lidé na trhu práce potýkají. Tyto problémy často bývají individuálního charakteru a vycházejí z určitých osobnostních dispozic, nedá se tedy říci, že platí stoprocentně na celou cílovou skupinu. Nicméně mají do značné míry objektivní charakter.

Jedním z hlavních a nejvíce diskutovaným problémem spojeným se zaměstnáváním starších osob na trhu práce je diskriminace.



### 1.3.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Dle § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci<sup>7</sup>.

**Přímou diskriminací** rozumíme takové jednání, kdy je, bylo, nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

**Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.<sup>8</sup>

U nezaměstnaných osob s věkem nad 50 let jsou nejčastějšími diskriminačními důvody z hlediska věku nebo zdravotního stavu.

---

<sup>7</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>8</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 1.3.3 Projevy stárnutí

Při specifikaci problémů, se kterými se setkávají starší osoby na trhu práce, bychom neměli opomenout proces stárnutí jako takový a jeho důsledky. Proces stárnutí je onemocnění kosterního systému, nemoci duševní, kardiovaskulární apod. Starší člověk pak zcela nepochybně reaguje na biologické změny, změny tlaku vzduchu atd. Individuální zdravotní stav a z něj pramenící sociální postavení a očekávání do budoucna je proto možné považovat za limitující a klíčovou bariéru bránící vstupu nebo návratu na trh práce. Různí autoři uvádějí, že starší pracovníci jsou sice méně často nemocní, avšak případná doba nemoci bývá delší než u pracovníků nižšího věku. Zhoršující se zdravotní stav způsobený vyšším věkem je proto považován za jeden z nejvýraznějších limitujících faktorů pro starší osoby, které hledají uplatnění na trhu práce. Znatelnější zdravotní problémy se navíc častěji vyskytují u nízkokvalifikovaných osob (ty po většinu života vykonávaly fyzicky náročnou práci). Taková osoba se pak jen velmi těžko stává zaměstnatelnou.

### 1.3.4 Kvalifikace a vzdělávání

Již několikrát bylo zmiňováno, že mezi hlavní faktory, které ovlivňují uplatnění osob na trhu práce, jsou věk, zdravotní stav a dosažená úroveň vzdělání. Ve vztahu k trhu práce působí vysoký věk a zhoršující se zdravotní problémy negativně, naopak vyšší úroveň vzdělání pozici pracovní síly na trhu práce posiluje. Vzdělání je mezi mnoha experty shodně považováno za rozhodující faktor zaměstnanosti starších osob. Rostoucí úroveň vzdělání jim pak přináší vyšší šanci uplatnit se a setrvat na trhu práce. Největším problémům pak čelí právě starší osoby s nízkou úrovní vzdělání, která je kvalifikuje pouze na manuální a fyzicky náročnější profese. Přičemž schopnost vykonávat tyto profese klesá s rostoucím věkem. Určitou výjimkou tvrzení „vyšší vzdělání = vyšší šance na trhu práce“, jsou lidé starší 50 let vysokoškolsky vzdělaní, kteří disponují vysoce odbornými znalostmi<sup>9</sup>. Tyto osoby v minulosti zastávaly vysoké řídicí funkce, ale v důsledku nedostatečného počtu volných míst jsou tito lidé nuceni vzít horší pracovní pozice, případně se překvalifikovat na nové pracovní místo.

---

<sup>9</sup> REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007)*. Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 15. 3. 2008] Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>

Co se týče samotného vzdělávání v průběhu „pracovního“ života, tak je zájem o zvyšování kvalifikace nebo získávání nových dovedností u starších věkových skupin české populace nízký. Nedostatečné zapojení se do dalšího vzdělávání je jednou z příčin, proč se starší pracovníci špatně přizpůsobují novým požadavkům trhu práce. V důsledku toho může vznikat bariéra pro možnost prodloužení jejich ekonomické aktivity. Zaměstnavatelé u starších pracovníků poukazují zejména na nedostatky v úrovni vzdělání a v ochotě si potřebné znalosti průběžně doplňovat. Více než polovina zaměstnavatelů hodnotí jako velmi nízkou schopnost starších pracovníků zvládnout nároky kladené vývojem jejich profesí.<sup>10</sup>

Není to ale pouze chyba starších pracovníků. Bariéry vzdělávání jsou i na straně zaměstnavatelů. Podniky ve většině případů nevytvářejí vhodné prostředí pro vzdělávání starších pracovníků a upřednostňují pracovníky mladší, protože zde mají větší jistotu, že prostředky vložené do jejich školení se jim vrátí v podobě vyšší produktivity práce a vyššího výkonu. U starších pracovníků při jejich vzdělávání nejde ani tak o zvýšení výkonu jako spíše o snížení mezery ve výkonu oproti mladším kolegům, či o udržení kroku se změnami, k nimž dochází na pracovních místech. Většina podniků proto investice do vzdělávání starších zaměstnanců omezuje a zajišťuje si potřebné kvalifikace prostřednictvím nábory mladých pracovníků s adekvátním vzděláním.

### **1.3.5 Flexibilita pracovní doby**

Když nahlédneme do zahraniční praxe, nemůžeme si nevšimnout, že jedním z faktorů, který má nemalý vliv na zaměstnanost osob ve vyšším věku, je možnost flexibilní úpravy pracovní doby (mám na mysli zejména práci na částečný úvazek) a úprava pracovních podmínek.

Ani novela zákona o důchodovém pojištění z roku 2004, která umožnila souběh placené práce<sup>11</sup> a starobního důchodu, ani zákoník práce přijatý v roce 2006 nereflektovaly zvláštní postavení starších lidí na trhu práce a jejich potřebu větší flexibility v podmínkách zaměstnání.

---

<sup>10</sup> Výše uvedené potvrzuje i výzkum provedený v souvislosti s projektem Třetí kariéra, který byl dotazníkovou metodou proveden mezi zaměstnavateli. Výstup z výzkumu je dostupný na <[www.tretikariera.cz](http://www.tretikariera.cz)>.

<sup>11</sup> Pouze za dodržení podmínky uzavření pracovního poměru na dobu jednoho roku.

I když je v České republice nejčastějším typem zaměstnání u pracujících v předdůchodovém věku zaměstnání na celý úvazek, zkrácená pracovní doba (pokud by byla doplněna vhodným vládním opatřením, např. zvýhodněním pro zaměstnavatele) by mohla být východiskem např. pro osoby trpícími zdravotními problémy.

## 1.4 Dílčí závěr

Pokud bychom chtěli shrnout, jaké charakteristiky, ať už negativní nebo pozitivní, provázejí starší osoby na trhu práce, byly by to zřejmě následující.<sup>12</sup>

Starší pracovní síla ve věku 50 a více let může zaměstnavatelům nabídnout zejména:

- dlouholeté pracovní a životní zkušenosti;
- vyšší zodpovědnost a loajalitu k firmě;
- uvážlivější a vyrovnanější rozhodování;
- spolehlivost;
- nižší pravděpodobnost fluktuace;
- větší časovou flexibilitu (v důsledku snížení rodinných povinností).

Nejčastěji vnímané nedostatky starších osob uváděné zaměstnavateli:

- nízká úroveň dosaženého vzdělání;
- neochota se dále vzdělávat;
- nižší fyzická výkonnost;
- nedostatečné jazykové znalosti;
- negativní pracovní stereotypy získané v předchozích zaměstnáních;
- zdravotní problémy ovlivňující výkonnost a delší pracovní neschopnost;
- chybějící dovednosti v používání nových technologií;
- vyšší nároky na finanční ohodnocení a neochota pracovat na nižší pozici;
- menší ochota těchto pracovníků dojíždět od zaměstnání;
- nižší adaptabilita, neschopnost orientace v nových situacích.

---

<sup>12</sup> Tyto charakteristiky uvádějí ve svých hodnoceních rovněž experti z několika úřadů práce a zaměstnavatelé. Jedná se o součást výzkumného projektu Třetí kariéra. Dostupný na: <[http://tretikariera.cz/images/wiki/analiza\\_bariery\\_visek.pdf](http://tretikariera.cz/images/wiki/analiza_bariery_visek.pdf)>

Negativních charakteristik zhoršujících pozici starších osob na trhu práce uvádějí experti mnohem více, přičemž situaci podle nich ještě ztěžuje vzájemné propojování zmíněných rizikových faktorů.

## 2 Analýza nezaměstnanosti starších osob v České republice

### 2.1 Metodologie

Cílem této diplomové práce je zhodnotit současnou úroveň a tendence v zaměstnanosti a nezaměstnanosti starších osob v České republice, a to na základě dostupných statistických dat. Zdrojem těchto dat jsou statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Českého statistického úřadu (ČSÚ), zprávy a analýzy provedené Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (VÚPSV) a Výběrová šetření pracovních sil (VŠPS). Poznatky vycházející z tohoto hodnocení by měly pomoci v orientaci při hledání směrů řešení k podpoře vyšší zaměstnanosti starších osob.

Použitá data jsou souhrnná za celou Českou republiku (ČR), kterou dělíme z hlediska trhu práce podle oblastí (Praha, Střední Čechy, Jihozápad, Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Střední Morava, Moravskoslezsko) nebo podle krajů (Hlavní město Praha, Středočeský, Jihomoravský, Plzeňský, Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Královéhradecký, Pardubický, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský).

Pod pojmem „starší osoby“ se v této práci rozumí osoby starší 50 let, které jsou pro potřeby této diplomové práce také cílovou skupinou. Z praktických důvodů bude analýza zaměřena na věkovou kategorii 50 až 64 let, podle možností v členění dle pohlaví a podle pětiletých věkových skupin. Vzhledem k tomu, že hranice pro odchod do starobního důchodu v ČR má rozhodující vliv na ukončení veškerých pracovních aktivit, je při hodnocení z logických důvodů vhodné posuzovat zvlášť skupinu padesátníků a šedesátníků.

Aby bylo možné posoudit postavení starších osob na českém trhu práce, bude tato skupina obyvatel hodnocena podle několika ukazatelů.

Pod pojmem **zaměstnaní** se rozumí všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání.

Za **nezaměstnané** se podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) považují všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly následující tři podmínky:

- nebyly zaměstnané;
- aktivně hledaly práci<sup>13</sup>;
- byly připraveny k nástupu do práce<sup>14</sup>.

Pokud uvedené osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek jsou klasifikované jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

**Míra nezaměstnanosti** procentuálním způsobem vyjadřuje podíl nezaměstnaných (čitatel) na celkové pracovní síle (jmenovatel). V analýze jsou použity průměrné hodnoty tohoto ukazatele.

**Specifické míry nezaměstnanosti** jsou ukazatele popisující nezaměstnanost určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Čítec i jmenovatel jsou konstruováni vždy z téže skupiny obyvatelstva. Pro účely analýzy byly využity zejména ukazatele popisující věkové skupiny obyvatelstva.

**Míra ekonomické aktivity** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob starších 15-ti let.

**Ekonomicky aktivní** osoby představují nabídku pracovní síly. Počet ekonomicky aktivních osob se rovná počtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Zaměstnaní pak představují uspokojenou a nezaměstnaní neuspokojenou nabídku pracovní síly.

**Míra zaměstnanosti** je nižší oproti míře ekonomické aktivity o vliv nezaměstnanosti.

---

<sup>13</sup> Formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání jiným způsobem.

<sup>14</sup> Tzn. že během sledovaného období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

## 2. 2 Trh práce v České republice

Vývoj na trhu práce v České republice je v posledních letech charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností především v důsledku těchto faktorů:

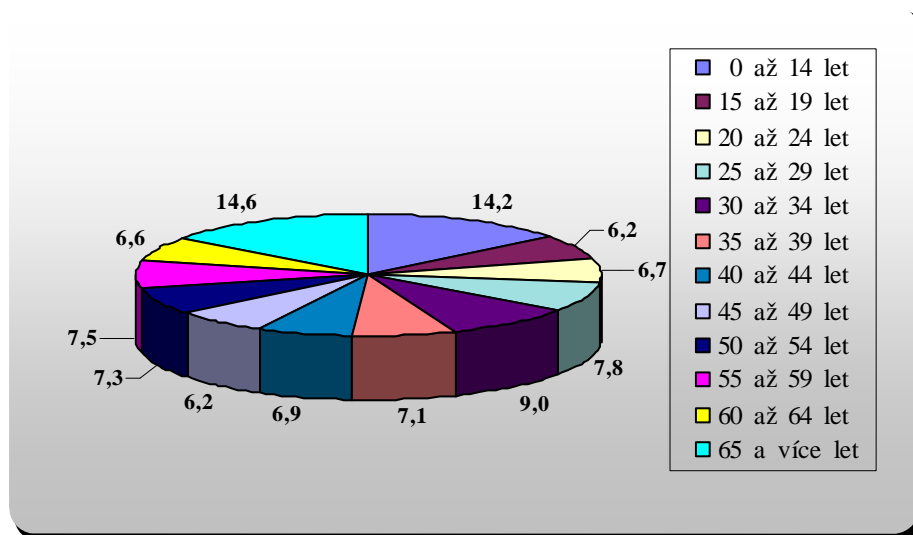
- vliv demografického vývoje;
- restrukturalizace ekonomiky na makro i mikro úrovni;
- dobíhající privatizace klíčových podniků;
- nízká cena práce;
- nemotivující nastavení sociálních dávek a další.

Pro účely této analýzy je nejdůležitější pozastavit se nad prvním z výše uvedených faktorů, a to nad demografickým vývojem v České republice a nad následky, které s sebou tento vývoj přináší.

V roce 2007 činil počet obyvatel České republiky 10.350,6 tisíc. Věková skupina 50 až 64 let se na celkovém počtu obyvatel podílela 21,3 %. Oproti roku 2006 se jednalo o nárůst zejména u obyvatel ve věku 60 až 64 let, a to o 0,6 p.b. Počet obyvatel v roce 2007 (od 15 let rozdělený do pětiletých intervalů) znázorňuje i následující graf.



**Graf 2.1 Věková struktura obyvatel České republiky v %**



Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úpravy

Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

Fakt, že stárnutí populace je problémem naznačuje současný i budoucí vývoj demografické situace v České republice. Demografickou prognózu stárnutí obyvatel provedla Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy v Praze (PřF UK) a zároveň i Český statistický úřad (ČSÚ). Obě vychází z výsledků posledního sčítání lidu, které bylo provedeno v roce 2001. Odchyly v rozdílech obou těchto prognóz jsou nepatrné. V práci je proto použita prognóza ČSÚ. Ta byla zpracována ve třech různých variantách, a to nízké, střední a vysoké. Základní demografické předpoklady pro zmíněné varianty jsou uvedeny v tabulkách v Příloze 1. Tabulka 2.1 zobrazuje prognózu struktury populace podle střední varianty.

**Tabulka 2.1 Struktura populace podle věkových skupin dle Českého statistického úřadu**

Počet obyvatel (v tis.)	2003	2010	2020	2030	2040	2050
	10 217	10 283	10 284	1 010	9 975	9 438
Věková struktura (v %)						
0 - 19	21,7	19,2	18,3	17,3	16,6	16,7
20 - 54	51,7	50,7	48,6	44,6	40,3	37,5
55 - 64	12,7	14,6	12,8	15,2	16,3	14,2
65 -	13,9	15,5	20,3	22,8	26,9	31,3

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úprava

Dostupné na: < <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>>

Z výše uvedeného je patrné, že osob ve věkové kategorii 55 až 64 let a 65 a více let bude intenzivně přibývat, počet dětí naopak ubývat. Podle střední varianty projekce dojde do roku 2050 k více než zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku nad 65 let. V důsledku stárnutí obyvatelstva se již dnes v mnoha evropských zemích realizují plány na oddálení odchodu do důchodu, čímž se zesiluje potřeba diskutovat o zaměstnanosti a pracovních podmínkách. Vzhledem k tomu, že se i v České republice od roku 2009 očekává trvalý a ve svých důsledcích velmi významný pokles počtu obyvatel v produktivním věku<sup>15</sup>, otázka zaměstnávání starších pracovníků nabývá na intenzitě.

Také z těchto důvodů zde bude analyzován trh práce v České republice z hlediska věkové struktury obyvatel. Cílovou skupinou jsou lidé ve věku 50 až 64 let, kteří dle současné hranice odchodu do důchodu spadají do skupiny ekonomicky aktivních.

Před samotnou analýzou této věkové kategorie je nezbytné nejprve přiblížit celkový stav na trhu práce v České republice s ohledem na cílovou skupinu obyvatel.

### **2.1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice**

V roce 2007 (k 31. prosinci) bylo v české ekonomice podle Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) v průměru 4.967,2 tisíc zaměstnaných osob. To je ve srovnání s rokem 2001 o 239,5 tisíc zaměstnaných osob více, s porovnání s rokem 2006 o 139,1 tisíc více. Tento růst zaměstnanosti byl ovlivněn zejména pokračujícím

<sup>15</sup> REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007)*. Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 15. 3. 2008] Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>

příznivým vývojem ekonomiky a byl patrný především ve skupině zaměstnanců. Zaměstnanost ve skupině podnikatelů však rostla také. Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti je v ČR ve srovnání s ostatními zeměmi EU nadprůměrný, vyšší než ve většině zemí EU<sup>16</sup>.

Počet ekonomicky aktivních obyvatel, jež tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní, po dlouholetém nárůstu v meziročním srovnání poklesl. Tento pokles byl doprovázen růstem zaměstnanosti a poklesem nezaměstnanosti. V souladu s vývojem celkového počtu ekonomicky aktivních poklesla i průměrná míra ekonomické aktivity, a to ze 70,3 % v roce 2006 na 69,8 % v roce 2007. Celková míra zaměstnanosti<sup>17</sup> (obyvatelstvo ve věku 15 až 64 let), vzrostla o 0,8 p.b. oproti roku 2006 a činila 66,1 %.

Průměrná míra nezaměstnanosti, měřená podle výsledků VŠPS<sup>18</sup>, dosáhla v průměru za rok 2007 5,3 %, což je o 1,8 p.b. nižší hodnota než v roce 2006. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti (vykazovaná MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce) činila v roce 2007 6,6 %, což představuje oproti roku předchozímu pokles o 1,5 p.b. Rozdílná úroveň obou měr nezaměstnanosti, které vykazují MPSV a ČSÚ je způsobena zejména odlišným zjišťováním a vymezením nezaměstnaných podle mezinárodní definice Mezinárodní organizace práce (ILO) a registrovaných uchazečů o zaměstnání. Vývoj obou průměrných měr nezaměstnanosti od roku 2003 do roku 2007 ukazuje následující graf.

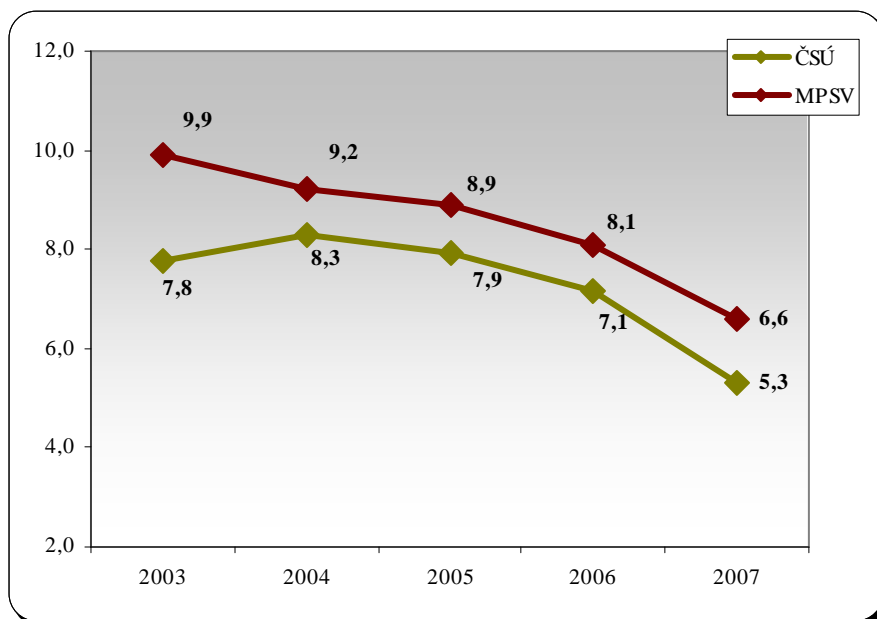
---

<sup>16</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007*. [on line] Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf)>

<sup>17</sup> Důležitý ukazatel strategie zaměstnanosti EU.

<sup>18</sup> VŠPS používá pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti od roku 2001 metodiku podle Mezinárodní organizace práce (ILO).

**Graf 2.2 Průměrná míra nezaměstnanosti v %**



Zdroj: ČSÚ (2008) vlastní úprava; MPSV (2008), vlastní úprava  
Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)> a na:  
<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>

Počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce činil k 31. prosinci 2007 354,8 tisíc osob. V prosinci roku 2006 bylo na úřadu práce evidováno 474,8 tisíc osob. To je pokles o celých 120 tisíc osob. Počet hlášených volných míst vzrostl z 93,4 tisíc na konci roku 2006 na 141 tisíc k 31. prosinci roku 2007. Úroveň nezaměstnanosti je tak nejnižší od roku 1998.

Další pozitivní skutečností je pokles míry nezaměstnanosti ve všech krajích ČR. Nejvíce se míra nezaměstnanosti snížila v kraji Moravskoslezském (o 3 p.b), Ústeckém (o 2,8 p.b) a Olomouckém (o 2,3 p.b), tj. v krajích, které patří spolu s Karlovarským a Jihomoravským mezi pět krajů s nadprůměrně vysokou nezaměstnaností. I když velké regionální rozdíly co se trhu práce týče přetrvávají, rozdíl mezi mírami nezaměstnanosti v kraji s nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti se snížil na 8,8 % oproti roku 2006, kdy byl rozdíl 11,1 % (nejvyšší míra v Ústeckém kraji – 13,8 %; nejnižší v Praze – 2,7%).

Stejně jako v roce 2006 tak i v roce 2007 pokračoval nárůst nabídky práce (zvýšení zaměstnanosti a vyšší počet volných pracovních míst) a zrychlil se pokles poptávky (nezaměstnanosti). Přesto však přetrvává strukturální charakter nezaměstnanosti, který brání jejímu dalšímu výraznějšímu snižování. Zaměstnavatelé

sice nabízejí volná pracovní místa, ale pracovní síla často nedisponuje odpovídající prací a vzděláním. Na zmírnění těchto nerovností se částečně orientuje politika nezaměstnanosti. Dalším předpokladem je však i zvýšení územní a profesní mobility.

## 2.2 Stav a vývoj situace na trhu práce starších osob

Předtím, než bude zhodnocena nezaměstnanost a ukazatele s ní související pro cílovou skupinu obyvatel, tj. ve věku 50 až 64 let, je vhodné nejprve zhodnotit zaměstnanost této cílové skupiny. Pro obě analýzy byla použita data a údaje z Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS – ČSÚ) a údaje zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí.

### 2.2.1 Vývoj zaměstnanosti starších osob na českém trhu práce

Co se týče zaměstnaných osob v české ekonomice v letech 2001 - 2007, trend ve vývoji je odlišný pro osoby ve věku 50 až 54 let a pro osoby ve věku 55 až 64 let. U první zmíněné skupiny zaznamenáváme pomalý pokles zaměstnaných až do roku 2005, kdy se oproti roku 2001 snížil počet o 17,9 tisíc obyvatel. V roce 2006 už je ale patrná rostoucí tendence, kterou potvrzuje i údaj za rok 2007. Co se týče věkové kategorie 50 až 54 let, zde počet zaměstnaných každoročně klesá. Jedním z možných důvodů poklesu je, že se jedná o populačně slabší ročníky. Naproti tomu ve věkové kategorii 60 až 64 let je zaznamenán více než dvojnásobný nárůst zaměstnaných obyvatel oproti roku 2001, jehož hlavní příčinou je oddálení věkové hranice odchodu do důchodu.

**Tabulka 2.2 Počet zaměstnaných ve věku 50 – 64 let**

ZAMĚSTNANÍ (v tis.)		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem		4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 967,2
Věková kategorie	50 až 54 let	659,3	655,2	644,1	641,8	641,3	642,3	640,7
	55 až 59 let	339,1	389,2	422,1	444,1	475,0	489,7	495,3
	60 až 64 let	82,6	100,8	113,0	117,1	131,7	143,3	179,8

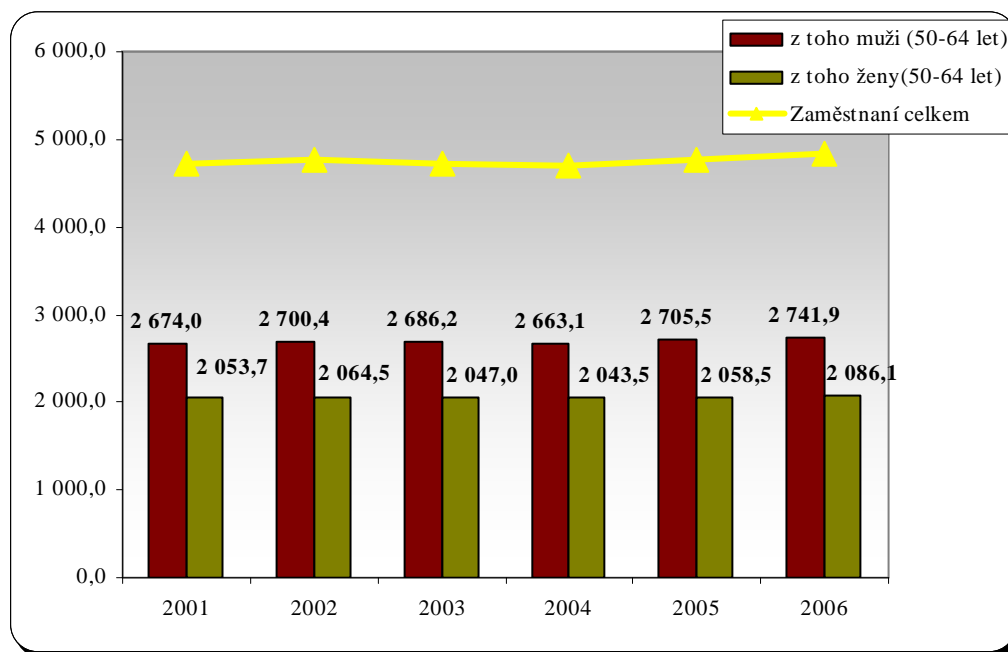
Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úprava a výpočty. Hodnoty jsou průměrem za daný rok.

Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

Rostoucí trend ve vývoji zaměstnanosti věkové skupiny 55 až 64letých v ČR v posledním desetiletí je v souladu s Lisabonskou strategií Evropské unie<sup>19</sup> s cílem prodloužit aktivní věk občanů Evropské unie. Cíle Lisabonské strategie, která uvádí 50% míru zaměstnanosti 55 až 64letých v roce 2010 ale pravděpodobně dosaženo nebude.

Pokud se kromě věku zaměříme i na pohlaví, je patrné, že trend je obdobný a v podstatě kopíruje celkový vývoj. Je zajímavé, že ve věkové skupině 50 až 54 let je počet žen i mužů přibližně stejný. Se zvyšujícím se věkem, však počet zaměstnaných žen ubývá a to významným způsobem. V roce 2006 se muži ve věku 50 až 64 let podíleli 15 % na počtu zaměstnaných v ekonomice. Ženy stejného věku se podílely na celkovém počtu zaměstnaných 11,4 %.<sup>20</sup> Příčinou tohoto jevu je, že ženy zpravidla odcházejí do důchodu dříve než muži.

**Graf 2.3 Zastoupení mužů a žen ve věku 50 až 64 let v počtu zaměstnaných (v tis.)**



Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úprava a výpočty

Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

\*Stav vždy k 31.12

<sup>19</sup> Lisabonská strategie byla přijata Radou Evropy v březnu 2000 v Lisabonu. Určuje strategii rozvoje členských zemí Evropské unie v období 2000 až 2010. Dokument měl být základem pro hospodářskou a sociální obnovu Evropské unie a pro obnovu životního prostředí. Jednou z oblastí, která má pomoci dosáhnout tohoto cíle je i zvýšení zaměstnanosti u osob starších 50 let.

<sup>20</sup> Z údajů za rok 2007 je znám pouze celkový počet zaměstnaných v české ekonomice, který činil 4967,2 tisíc osob. Členění podle věku a pohlaví dosud zveřejněno nebylo.

Jak již bylo uvedeno, v posledních letech je zřejmý nárůst počtu obyvatel zejména ve věkové skupině 60 až 64 let. Zároveň s růstem obyvatel, kteří jsou ještě v produktivním věku, rostl i počet ekonomicky aktivních osob v této věkové skupině.

Co se týče míry ekonomické aktivity, tj. počet ekonomicky aktivních k celkovému počtu osob (jedná se o stejnou věkovou kategorii) v posledních letech zaznamenáváme mírně klesající tendenci. Pokud ale cílovou skupinu sledujeme v rozpětí pětiletých intervalů, tak např. ve věkové kategorii 60 až 64 let můžeme vidět nárůst v roce 2007 o 8,3 p.b. oproti stejnému ukazateli z roku 2001, což lze považovat za velmi pozitivní trend. Tento nárůst souvisí s prodlužující se věkovou hranicí odchodu do důchodu a se změnami v poskytování předčasných důchodů. Jak je také patrné z výsledků šetření VŠPS, tak míra ekonomické aktivity u osob od 50 do 59 let převyšuje průměr této hodnoty za celou Českou republiku. Jelikož v podmínkách České republiky má současná legislativa v hodnocené skupině rozhodující vliv pro definitivní ukončení aktivity na trhu práce a odchod do starobního důchodu, je zde patrný rozdíl mezi skupinou padesátníků a šedesátníků. Ekonomicky aktivní je ve skupině 60 až 64 let pouze zhruba každý čtvrtý člověk.

**Tabulka 2.5 Míra ekonomické aktivity obyvatel ve věkové kategorii 50 až 64 let**

MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY (v %)		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem		60,0	59,8	59,4	59,2	59,4	59,3	58,8
Věková kategorie	50 až 54 let	86,9	87,2	87,5	88,3	89,1	89,4	89,6
	55 až 59 let	54,2	57,9	60,4	62,8	65,4	66,7	67,0
	60 až 64 let	18,1	20,9	21,9	21,4	23,0	23,8	26,4

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úprava a výpočty. Hodnoty jsou průměrem za daný rok  
Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

### 2.2.2 Vývoj nezaměstnanosti starších osob na českém trhu práce

Tak jako v předchozích letech, v roce 2007 pokračoval pokles nezaměstnaných osob velmi významným způsobem. Když srovnáme průměrné hodnoty nezaměstnaných, tak rozdíl mezi léty 2007 a 2006 je 95 tisíc obyvatel, což je nezanedbatelné číslo. Pokud nahlížíme na počet nezaměstnaných osob podle věku, nejvyšší počet nezaměstnaných v cílové skupině vykazuje věková kategorie 50 až 54 let. Jde osoby, které by ještě chtěly pracovat, protože nedosahují ani nejnižší hranice

věku pro odchod do důchodu, ale v případě že přijdou o zaměstnání, je pro ně velmi těžké získat novou práci. V kategorii 60 až 64 let je evidováno velmi málo nezaměstnaných, a to z toho důvodu, že jen velmi málo osob v tomto věku setrvává v evidenci úřadu práce. Pokud tyto osoby nemohou nalézt nové zaměstnání, zpravidla odcházejí do předčasného důchodu<sup>21</sup>.

**Tabulka 2.3 Počet nezaměstnaných ve věkové kategorii 50 až 64 let**

NEZAMĚSTNANÍ (v tis.)		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem		418,3	374,1	399,1	425,9	410,2	371,3	276,3
Věková kategorie	50 až 54 let	44,5	42,9	48,1	51,3	52,5	45,4	36,1
	55 až 59 let	17,0	16,2	21,6	28,3	29,0	31,1	27,8
	60 až 64 let	4,6	4,2	3,3	3,7	4,1	4,4	4,3

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úprava a výpočty.

Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

\*Stav k 31.12

Co se týče specifické míry nezaměstnanosti, tak ta se pro cílovou skupinu nijak výrazně neliší od průměrné míry nezaměstnanosti. V kategorii 50 až 59 v podstatě kopíruje trend průměrné míry nezaměstnanosti. V kategorii 60 až 64 let je specifická míra nezaměstnanosti o více než polovinu nižší než míra nezaměstnanosti. Je to z toho důvodu, že v této věkové kategorii je celkově nízká i nezaměstnanost.

**Tabulka 2.4 Míra nezaměstnanosti ve věkové kategorii 50 až 64 let**

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI (v %)		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Celkem		8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
Věková kategorie	50 až 54 let	6,3	6,1	6,9	7,4	7,6	6,6	5,3
	55 až 59 let	4,8	4,0	4,9	6,0	5,8	6,0	5,4
	60 až 64 let	5,3	4,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úprava a výpočty. Hodnoty jsou průměrem za daný rok

Dostupné na: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

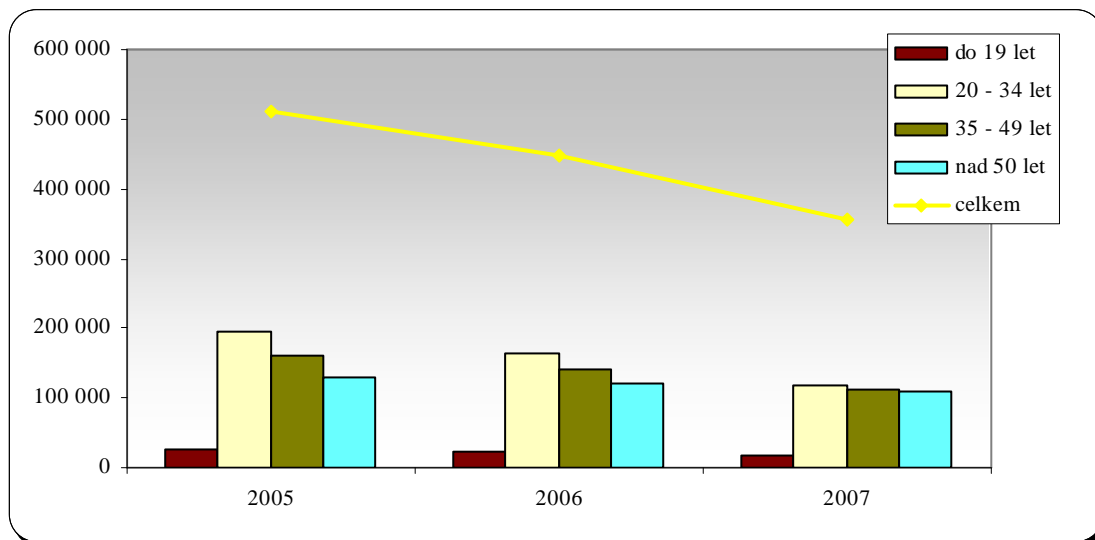
Dalším ukazatelem vypovídajícím o stavu nezaměstnanosti v cílové věkové kategorii je počet uchazečů o zaměstnání. Co se týče osob starších 50 let, zde sledujeme meziroční pokles o 6.797 uchazečů o zaměstnání mezi léty 2005 a 2006. Od prosince

<sup>21</sup> Na tzv. předčasný důchod může odejít člověk za splnění určitých podmínek pod § 31 Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.



roku 2006 do prosince 2007 se počet evidovaných uchazečů ve věku 50 a více let snížil dokonce až o 12.873 osob.

**Graf 2.4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle věku**



Zdroj: MPSV (2008), vlastní úprava a výpočty. Uvedené údaje jsou vždy k 31.12.  
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

Z následujícího grafu je patrné, že počet uchazečů u zaměstnání se ve všech věkových kategoriích výrazně neliší, výjimku tvoří uchazeči do 19 let.

## 2.4 Dílčí závěr

Ze zjištěných statistických dat vyplývá, že co se týče zaměstnanosti starších osob jsou zde patrné rozdíly v jednotlivých věkových kategoriích. Nejvíce zaměstnaných nad 50 let je ve věku 50 až 55 let, nejméně ve věku 60 až 64 let, což je pochopitelné, protože v poslední kategorii se nachází lidé těsně před odchodem do penze. Co se týče míry ekonomické aktivity, je zde obdobný trend jako u zaměstnanosti. Z analýzy je patrné, že ekonomicky aktivní je v kategorii 60 až 64 let pouze každý čtvrtý člověk.

Co se týče nezaměstnanosti cílové skupiny obyvatel, nejvyšší počet nezaměstnaných je ve věku 50 až 54 let, nejnižší opět v kategorii 60 až 64 let. Z těchto hodnot je pak odvozena i míra nezaměstnanosti, která je pro kategorii 50 až 54 let dvojnásobně vyšší než pro šedesátníky.

### **3 Jak lze řešit situaci starších osob na českém trhu práce?**

V této kapitole budou zhodnoceny možnosti zlepšení zaměstnanosti a postavení starších osob na trhu práce. V první části bude vymezena aktivní politika zaměstnanosti, jako hlavní nástroj pro boj s nezaměstnaností. Další část bude věnována programům realizovaným APZ, které se zaměřují na uplatnění uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 a více let.

#### **3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nového pracovního místa.

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti:

- podporuje strukturální změny zaměstnatelnosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu;
- směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- podporuje rozvoj samostatné výdělečné činnosti;
- hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst;
- podporuje rekvalifikační projekty;
- podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečům o zaměstnání.

### **3.1.1 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti**

V praxi úřadů práce jsou realizovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>22</sup>

#### **Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností, teoretickou nebo praktickou přípravou umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikačními kurzy nejsou pouze kurzy, které vedou ke změně původního povolání, tedy k rekvalifikaci v pravém slova smyslu, ale všechny kurzy, které zvyšují šance uchazeče získat nové zaměstnání. To znamená i kurzy, které prohlubují nebo rozšiřují stávající kvalifikaci uchazeče o nové znalosti a dovednosti žádané na trhu práce.

#### **Investiční pobídky**

Tímto nástrojem se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky jsou upraveny zákonem č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. Kromě zmíněných dvou forem investičních pobídek jmenuje zákon ještě slevy na daních podle zvláštního právního předpisu a některé zvláštním předpisem stanovené formy dotací obcím. Důležitým faktorem rozhodujícím o přidělení a výši pobídky je průměrná míra nezaměstnanosti v daném regionu.

#### **Veřejně prospěšné práce**

V zákoně jsou definovány jako časově omezené příležitosti, jejichž obsahem je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací, nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel, který tato pracovní místa vytvoří na základě dohody s úřadem práce, na ně může obdržet příspěvek. Na tyto práce jsou mnohdy zařazeni obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání. Pracovní místa se vytváří nejdéle na 12 měsíců po sobě jdoucích.

---

<sup>22</sup> Nástroje APZ jsou vymezeny podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

Tato pracovní místa zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje (např. pro absolventy škol) na základě dohody s úřady práce za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Na takto obsazená pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Tyto příspěvky na zřízení a vyhrazená SÚPM jsou určeny pro uchazeče, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče.

## **Překlenovací příspěvek**

Tento nástroj APZ se týká osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) a poskytuje se v případě, že uchazeč o zaměstnání se rozhodne uplatnit se na trhu práce tak, kdy začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Při takovém kroku často dochází k situaci, že fyzická osoba nemá prostředky na běžné denní potřeby, proto jí může úřad práce poskytnout příspěvek na překonání tohoto období.

## **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava buď vůbec nebo v neodpovídajícím rozsahu.

## **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči<sup>23</sup>. Poskytuje se maximálně po dobu tří měsíců.

## **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců.

---

<sup>23</sup> Osoby, které potřebují zvýšenou péči jsou vymezeny v kapitole 1.2 Rizikové skupiny na trhu práce.

## **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Prostřednictvím cílených programů včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství mohou být řešeny problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřený na fyzické osoby nebo jejich skupiny. Těm pomocí těchto opatření zvyšuje možnosti uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání.

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ.

Obecně očekávaným cílem programů APZ je zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. To se děje různými mechanismy – např. zlepšením pracovních dovedností, zvýšením pracovních návyků a pracovní morálky, podporou sebevědomí apod. Musíme ale rozlišovat řadu aspektů, které efekty APZ ovlivňují významným způsobem. Patří mezi ně např. dobrovolnost účastnit se programů APZ vs. povinná účast, typy sankcí a oceňování, délka programů, finanční zajištění apod. Nejvýznamnějším faktorem je cílenost, a to jak z hlediska regionů tak z hlediska skupin nezaměstnaných s vyšším rizikem nezaměstnanosti.

### **3.1.2 Účinnost nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti**

V úvodu je třeba konstatovat, že účinností APZ se v této práci rozumí pozitivní dopady jednotlivých opatření na skupinu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nad 50 let.

V ČR zatím neexistují žádná specifická opatření a programy APZ, které by byly přímo směřovány na skupinu starších nezaměstnaných uchazečů o práci. Z nástrojů APZ jsou pro osoby nad 50 let využívány zejména tři nástroje, kterými jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a podpora samostatné výdělečné činnosti.

Posledních několik let také probíhají tzv. cílené programy, které se soustřeďují na rizikové skupiny trhu práce, rovněž na skupinu starších osob.

### **Veřejně prospěšné práce**

Tyto práce jsou cíleny na nižší vzdělanostní kategorie uchazečů, jejichž podíl je ve skupině uchazečů nad 50 let výrazný. I z toho důvodu patří mezi nejúčinnější nástroje APZ pro věkovou skupinu nad 50 let. Nedostatkem tohoto nástroje je, že po skončení dotace většinou končí i pracovní poměr uchazeče, který se vrací zpátky do nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že tento nástroj APZ pro danou cílovou skupinu příliš efektivní není.<sup>24</sup>

### **Rekvalifikace**

Zacílení dalšího opatření APZ – rekvalifikace – na skupinu UoZ starších 50 let je doposud v ČR poměrně nízká, a to i přes to, že podíl absolvovaných rekvalifikačních kurzů v této cílové skupině rok od roku vzrůstá. Tento nízký ukazatel je zřejmě odrazem orientace úřadů práce především na mladší věkové skupiny klientů a také nízkou motivací starších uchazečů, především pak těch nízko-kvalifikovaných, účastnit se těchto kurzů.<sup>25</sup>

MPSV uvádí, že počet rekvalifikovaných osob nad padesát let byl k 31. prosinci 2007 **12 012**. Osoby starší padesáti let se na celkovém počtu rekvalifikovaných osob podílely **19 %**. Pokud bychom sledovali počet rekvalifikovaných osob nad 50 let dle pětiletých věkových intervalů tak zjistíme, že největší podíl rekvalifikovaných osob je v kategorii 50 až 54 let, kde počet osob s ukončenou rekvalifikací činil **7 537**. Naproti tomu ve věkové kategorii 60 až 64 ukončilo rekvalifikaci k 31.12.2007 pouze **212** osob.

---

<sup>24</sup> REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007)*. Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 18. 3. 2008] Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>

<sup>25</sup> REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007)*. Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 21. 3. 2008] Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>

**Tabulka 3.1 Účastníci rekvalifikací dle specifických skupin**

ÚČASTNÍCI REKVALIFIKACÍ	stav k 31. 12. 2007	
	celkem	v %
Účastníci celkem	63 417	100%
<b>Kategorie</b>		
- osoby se zdravotním postižením	6 183	10%
- fyzické osoby do 25 let	12 214	19%
- absolventi VŠ do 30 let	413	1%
- ženy - těhotné, kojící matky 9m	380	1%
- péče o dítě do 15 let	10 979	17%
- starší 50 let	12 012	19%
- evidence delší než 6 měsíců	23 780	37%
- zvláštní pomoc	371	1%
- azylanti	16	0%

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy a výpočty  
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>

**Tabulka 3.2 Účastníci rekvalifikací ve věkové kategorii nad 50 let**

ÚČASTNÍCI REKVALIFIKACÍ	stav k 31. 12. 2007	
	celkem	v %
	63 417	100%
55 - 59 let	3 474	5,5%
60 - 64 let	212	0,3%
65 a více let	0	0,0%

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy a výpočty  
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>

### Podpora samostatně výdělečné činnosti

Výsledky hodnocení efektivity opatření APZ v ČR podle studie Sirovátky a kol.,(2006) ukazují, že programy podporující samostatně výdělečnou činnost jsou cíleny jednak na mladé uchazeče o zaměstnání a jednak na starší nezaměstnané. Tyto programy jsou většinou dlouhé a platí, že po jejich skončení se pouze malá část uchazečů vrací do evidence úřadů práce. Bohužel ale také platí, že zájem starších pracovníků o samostatně výdělečnou činnost je jak z důvodu věku, tak i z důvodu složitosti orientace v oblasti podnikání velmi nízký.

Od roku 2004 jsou součástí APZ také tzv. cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Jejich hlavním cílem je pomocí nejefektivnějších projektů APZ řešit problémy rizikových skupin trhu práce. V současné době probíhá nebo probíhala na nejrozličnějších lokálních úřadech práce na území ČR řada těchto programů zaměřených konkrétně na podporu zaměstnávání osob nad 50 let. Některé z těchto programů budou představeny v následující podkapitole.

### **3.2 Cílené programy podporující uchazeče o zaměstnání starší 50 let**

V návaznosti na Národní akční plán zaměstnanosti pro léta 2004 až 2006, schválený vládou v roce 2004, se několik úřadů práce rozhodlo podpořit uplatnění starších osob na trhu práce cílenými operačními programy. V následujícím textu jsou jednotlivé programy přiblíženy, případně zhodnoceny.

#### **3.2.1 „50 plus“**

Program „50 plus“ je program regionálního charakteru, realizovaný Úřadem práce v Mělníku, podporující uchazeče o zaměstnání (UoZ) starší 50 let. Program předložil ÚP v Mělníku pouze UoZ s trvalým bydlištěm v okrese Mělník. Místem realizace programu však mohly být i jiné regiony v rámci České republiky. Cílem programu je pomoci starším nezaměstnaným občanům k jejich opětovnému zařazení do pracovního života. V praxi to znamená vytvoření či vyhrazení pracovních míst zaměstnavateli (i v neziskovém prostředí) pro občany starší 50 let a jejich zaměstnání s finanční podporou státu poskytnutou úřadem práce. Příspěvek je možno příjemci poskytnout na úhradu mzdových nákladů osob, které v rámci pracovního poměru nastoupily na nově vytvořené nebo vyhrazené pracovní místo a je poskytován po dobu 12 kalendářních měsíců. Program byl vyhlášen na období 2006 – 2008, přičemž jeho ukončení je limitováno výší finančních prostředků určených pro program a skončením poslední dohody uzavřené v rámci programu s poslední platbou příspěvku v roce 2008.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> ÚP V MĚLNÍKU. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [on line] [cit. 10. 4. 2008] Dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info/trh\\_prace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info/trh_prace/apz)



## Hodnocení programu „50 plus“

Plánovaný počet účastníků v programu „50 plus“ byl před zahájením 40, tzn. dvacet účastníků bylo plánováno na rok 2006 a dvacet na rok 2007. Už v roce 2006 byl plán překročen o 4 účastníky, v roce 2007 se jich zúčastnilo 29. V roce 2006 se na trhu práce uplatnilo 30 % účastníků tohoto programu, v roce 2007 to bylo 25 %. Celkový počet uplatněných účastníků programu 50 plus na trhu práce tedy činil 14 osob, což realizátor projektu považuje za úspěšné.<sup>27</sup>

### 3.2.2 Cesta<sup>28</sup>

Jedná se o program na podporu zaměstnanosti starších 50 let, realizovaný Úřadem práce Plzeň- jih. Byl určen subjektům se sídlem v okrese Plzeň – jih i mimo něj. Místem realizace mohly být i ostatní regiony ČR. Účelem programu byla podpora a uplatnění osob starších 50 let na trhu práce, což v praxi znamenalo poskytnutí finančního příspěvku těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnali osoby z uvedené věkové kategorie. Příspěvek mohl být vyplácen maximálně po dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši odvozené od hrubé mzdy.

**Tabulka 3.3 Výše poskytovaného příspěvku v cíleném programu Cesta**

Hrubá mzda	Příspěvek/ měsíc
7 570 Kč - 8 999 Kč	9 000 Kč
9 000 Kč - 11 999 Kč	10 000 Kč
12 000 Kč - 12 999 Kč	10 500 Kč
13 000 Kč a více	11 000 Kč

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/21\\_cesta](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/21_cesta)>

Program byl vyhlášen na období let 2006 a 2007. Podmínkou realizace bylo zajištění finančních prostředků v rámci rozpočtu poskytovatele. Jeho ukončení pak bylo limitováno výší finančních prostředků určených pro tento program.

<sup>27</sup> ÚP V MĚLNÍKU. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [on line] [cit. 10. 4. 2008] Dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info/trh\\_prace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info/trh_prace/apz)

<sup>28</sup> MPSV ČR. *Regionální program zaměstnanosti – Cesta*. [on line] [cit. 1. 3.2008] Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/21\\_cesta](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/21_cesta)>

Program Cesta realizovaný ÚP Plzeň – Jih byl ukončen v roce 2007. Výsledky a úspěšnost programu však dosud zveřejněny nebyly.

### **3.2.3 Příležitost<sup>29</sup>**

Příležitost je program regionálního charakteru na podporu společenské a pracovní resocializace nezaměstnaných nad 55 let (včetně). Program byl realizován Úřadem práce v Děčíně a byl určen pouze subjektům se sídlem v okrese Děčín. Účelem programu byla podpora tvorby a udržení pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání starší 55 let, v praxi to znamenalo vytvoření a obsazení pracovních míst a zajištění jejich financování úřady práce. Příspěvek na mzdy byl poskytován ve výši čtvrtého stupně minimálního mzdového tarifu včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Příspěvek bylo možno vyplácet po dobu maximálně 12 měsíců. Program byl vyhlášen na období roku 2006/2007, jeho realizace byla podmíněna zajištěním finančních prostředků v rámci rozpočtu poskytovatele.

Výsledky tohoto programu dosud nebyly zveřejněny.

### **3.2.4 Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením<sup>30</sup>**

Tento program byl určen na podporu obtížně umísťitelných uchazečů o zaměstnání starších padesáti let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (UoZZP). Navrhovatelem programu a poskytovatelem příspěvku byl Úřad práce v Karvině. Program byl určen žadatelům, kteří hodlali realizovat svůj záměr v Moravskoslezském kraji. Účelem programu bylo získání pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání, což v praxi znamená vytvoření pracovních míst agenturou práce a zapůjčení uchazeče o zaměstnání do organizačních složek státu, dále pak zajištění financování míst úřadem práce. Příjemcem příspěvku byla agentura práce, která

---

<sup>29</sup> MPSV ČR. *Regionální program zaměstnanosti – Naše příležitost*. [on line] [cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/38\\_na\\_seprilezitest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/38_na_seprilezitest)>

<sup>30</sup> MPSV ČR. *Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením*. [on line] [cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/23\\_na\\_d50](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/23_na_d50)>

uzavřela s UoZ pracovní poměr na období max. 12 měsíců a na základě písemné dohody o dočasném přidělení UoZ k výkonu práce do organizačních složek státu. Maximální výše poskytovaného příspěvku byla 14.094 Kč. Program byl vyhlášen na období let 2006 až 2007.

### **Hodnocení programu**

Tento cílený program předpokládal uplatnění šedesáti osob uvedené skupiny na trhu práce v letech 2006 až 2007. V průběhu roku 2007 bylo pro tyto osoby vytvořeno 9 pracovních příležitostí, celkem bylo v rámci programu vytvořeno 65 míst pro osoby starší 50 let, které získaly nové praktické i kvalifikační zkušenosti potřebné k vyhledávání nových pracovních míst. Z uplatněných uchazečů bylo za dobu trvání programu 49 ve věku 50 a více let, 9 bylo starších 50 let včetně zdravotního postižení a zbývajících 7 bylo osobami se zdravotním postižením. Do konce platnosti dohody zůstalo v pracovním poměru 56 uchazečů. Z celkového počtu 65 uchazečů našlo další uplatnění 22 uchazečů. Realizovaný program byl v roce 2006 financován částkou 2.860 tisíc Kč, v roce 2007 částkou 5.563 tisíc Kč. Celkové náklady na tento projekt činily 8.424 tisíc Kč.

### **3.2.5 Šance pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let**

Tento program předkládaný Úřadem práce v Plzni je určen pro UoZ Úřadu práce v Plzni, kteří jsou starší padesáti let a obtížně umístitelní na trhu práce. Partnery projektu jsou zaměstnavatelské subjekty se sídlem ve všech regionech České republiky. Při realizaci programu bude využita finanční podpora pro zaměstnavatele, kteří vyhradili vhodná pracovní místa pro cílovou skupinu uchazečů. Příspěvek na mzdy pro uchazeče může být poskytnut až do výše hrubé mzdy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění měsíčně. Příspěvek bude poskytován na dobu 13 až 18 měsíců. Program byl vyhlášen na období 2006 až 2008, přičemž v roce 2008 již nebudou uzavírány nové dohody, ale nadále probíhá financování z již uzavřených dohod. Zřejmě i z tohoto důvodu dosud nebyly zveřejněny žádné informace o průběhu projektu.

### **3.2.6 Aktiv**

Jedná se o víceletý program řešící problémy regionálního trhu práce, který je zaměřený na podporu obtížně umístitelných osob ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných starších 45 let věku. Program předložil Úřad práce ve Frýdku – Místku a byl určen subjektům, které zvýší zaměstnatelnost cílové skupiny. Program byl rozdělen na dvě části – poradenský program a přímé pracovní uplatnění účastníků. Jeho účelem byla realizace motivačně-poradenské aktivity kombinované s praxí a následným uplatněním účastníků. Celková výše poskytnutého příspěvku v poradenské části programu byla závislá na délce pracovního uplatnění účastníka po úspěšném ukončení „Motivačního programu s praxí“. Příspěvek ke mzdovým nákladům na umístěného účastníka byl poskytován max. do výše 11.000 Kč/ měsíc včetně sociálního a zdravotního pojištění, a to po dobu max. 6 měsíců. Program byl vyhlášen na období od května 2006 do června 2007.

**Cílem projektu** bylo zvýšit zaměstnatelnost a následně i zaměstnanost UoZ účastníků programu Aktiv prostřednictvím dvouměsíčního vzdělávacího kurzu s praxí u vybraných zaměstnavatelů s následným pracovním uplatněním minimálně 35 % účastníků.

#### **Hodnocení programu Aktiv**

Jak vyplývá z výroční zprávy Úřadu práce ve Frýdku – Místku, tak začlenění programu Aktiv do APZ zde bylo velmi účinné. Z plánovaných 60 osob v cílové skupině 45 a více let se jich skutečně 60 programu zúčastnilo. Počet účastníků kteří díky programu nastoupili do zaměstnání byl za celou dobu trvání projektu 38, což je o 81 % více, než byl původní plán.

**Tabulka 3. Plnění záměru programu Aktiv k 30. červnu 2007**

Ukazatele	Plánovaný počet	Skutečný počet	Plnění
Počet účastníků programu Aktiv	60	60	100 %
Počet účastníků, kteří úspěšně ukončili Motivační program*	60	51	85 %
Počet účastníků, kteří nastoupili do zaměstnání - v období do 31. 10. 2006 - v období do 30. 6. 2007	21	30 8	181 %
Z toho počet účastníků, kteří byli umístěni s příspěvkem ke mzdovým nákladům	21	23	106 %
Procento uplatněných účastníků (k počtu účastníků, kteří úspěšně ukončili Motivační program)	35 %	59 %	

\*předčasně vyřazeno 9 účastníků

Zdroj: ÚP ve Frýdku Místku (2008), vlastní úprava

Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>

Jak je patrné z dostupných výsledků výše uvedených podpůrných programů, jejich realizace přináší úspěch. Podle mého názoru by programy měly být realizovány podobně jako poslední zmiňovaný, tzn. neposkytovat pouze finanční příspěvky zaměstnavatelům, ale zapojit UoZ nad padesát let i do vzdělávacích programů. Bohužel je smutnou skutečností, že takto cílených programů není v rámci APZ realizováno více.

### 3.3 Další nástroje zlepšující postavení starších osob na trhu práce

#### 3.3.1 Práce na částečný úvazek

Obecně jsou prací na částečný úvazek chápány úvazky obvykle kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba. Takováto forma zaměstnání umožňuje mnoha ekonomicky neaktivním lidem vstup na trh práce. Vyšší zaměstnanost starších lidí na částečné úvazky ještě nemusí znamenat jejich vyšší celkovou zaměstnanost, ale pozitivně ovlivňuje jejich nezaměstnanost a vede k pozdějšímu odchodu do důchodu. Je to proto jeden z důvodů, proč je nezbytné práci na kratší pracovní dobu v ČR podporovat. Jedním z podpůrných prvků jak zvyšovat počet pracovních míst na zkrácený úvazek, který uvádí např. Kotrusová (2007), je např. umožnit starším pracovníkům zkrátit jejich pracovní dobu s tím, že jejich mzda by byla dotována na úroveň před zkrácením pracovní doby. Pokud by ale byli takto podporováni všichni pracující na zkrácený úvazek, byl by podpůrný prvek zřejmě finančně dosti náročný.

### 3.3.2 Důchodová politika státu

Není cílem této práce hodnotit nebo zamýšlet se nad již dlouho připravovanou důchodovou reformou, nelze však tuto problematiku opomenout, jelikož při hodnocení postavení starších osob na českém trhu práce, na ni velmi často „narážíme“.

Posláním důchodového pojištění není řešení problematiky zaměstnanosti nebo nezaměstnanosti, nicméně neměl by vytvářet podněty k předčasnému opouštění trhu práce.

Věkovou hranici pro odchod do starobního důchodu stanoví zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Poslední novelizace upravující tento parametr systému důchodového pojištění přinesl zákon č. 425/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, a to další zvyšování statutární věkové hranice pro odchod do starobního důchodu až na 63 let pro muže a bezdětné ženy v roce 2013<sup>31</sup>. Jelikož lze předpokládat, že střední délka života obyvatel České republiky bude i nadále růst, může důchodový systém tomuto vývoji čelit zvyšováním statutárního důchodového věku. Takové řešení zároveň může přispět i ke zvyšování míry ekonomické aktivity starších osob. Důležitým předpokladem pro účinnost tohoto kroku je přijetí souboru opatření na trhu práce, který bude vytvářet předpoklady pro pracovní uplatnění starších osob. Nevýhodou tohoto řešení však může být např. nárůst výdajů na invalidní důchody. Dalším mínusem je také politická ožehavost tohoto problému.

Novela zákona č. 425/2003 Sb. účinná od 1. ledna 2004 umožnila souběh výdělečné činnosti s pobíráním důchodu bez omezení výše příjmu pod podmínkou, že pracovní právní vztah je sjednán na dobu určitou nejdéle jednoho roku. Díky této novele zákona se počet ekonomicky aktivních osob ve věku nad 60 let zvýšil. Z toho vyplývá, že toto opatření bylo krokem správným směrem. Takovýchto kroků ze strany vlády je ale zapotřebí mnohem víc.

---

<sup>31</sup> Zvyšování věkové hranice pro odchod do starobního důchodu probíhá podle současné právní úpravy tak, že u mužů se tato hranice posunuje každý rok počínaje rokem 1992 o 2 měsíce, zatímco u žen o 4 měsíce ročně. V roce 2007 tak pro muže dosáhla statutární věková hranice pro odchod do důchodu 62 let, u žen bude této věkové hranice dosaženo od roku 2010.

### **3.3.3 Vzdělávání starších pracovníků**

Jednou z hlavních příčin, proč se uchazeči o zaměstnání starší 50 let hůře uplatňují na pracovním trhu je nedostatečná, v horším případě velmi nízká kvalifikace. Nízká úroveň všeobecných i profesních dovedností ztěžuje postavení starších pracovníků zejména ve vztahu k mladším věkovým skupinám, které jsou již ze školy vybaveny modernějšími poznatky v rychle se rozvíjejících oborech nebo komplexnějším vzděláním z hlediska nových požadavků trhů práce. Mezi nejvýraznější znevýhodnění oproti mladším pracovníkům se řadí nízká úroveň jazykových znalostí a práce s počítačem.

Zejména z těchto důvodů je zapotřebí vytvářet různé výukové, informační a rekvalifikační programy pro starší osoby. Za velmi účelné pak lze považovat jakési systematické dlouhodobé vzdělávání starších osob zejména v souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu. Řešení situace starších osob např. rekvalifikací až ve chvíli, kdy jsou nezaměstnaní nebo je ohroženo jejich pracovní místo, bývá velmi málo účinné. V tomto smyslu je tedy velmi důležitá prevence. Někteří experti upozorňují, že toto vzdělávání by měly zabezpečovat instituce, které jsou pro celoživotní vzdělávání odpovídajícím způsobem vybaveny. Je však důležité zmínit i motivaci zaměstnavatelů, aby své zaměstnance vzdělávali bez ohledu na jejich věk. Průběžné vzdělávání zaměstnanců je pak pro zaměstnavatele efektivnější než nárazové odstraňování nedostatečných znalostí a dovedností. K tomuto vzdělávání by měli být zaměstnavatelé motivováni (finanční motivace by byla v tomto případě zřejmě neúčinnější), v současnosti však žádná taková finanční motivace za strany státu neexistuje.

## **3.4 Jak řeší problematiku v EU**

Nezaměstnané osoby v předdůchodovém věku nejsou v současné době ve státech Evropské unie považovány za obtížně umísitelné. Jedním z možných důvodů je jistě i to, že v těchto zemích je již delší dobu kladen důraz na celoživotní vzdělávání. Ve většině směrnicích určujících „Národní plány zaměstnanosti“ pro jednotlivé země je zmíněn i tzv. koncept aktivního stárnutí, který si klade za cíl udržet schopnost starších pracovníků pracovat. K tomu se pojí již zmíněný důraz na celoživotní práce a vzdělávání, pak také na flexibilní formy přičemž součtem těchto opatření je aktivní

účast na pracovním životě. Často voleným řešením v boji s nezaměstnaností byl v nedávné době v řadě evropských zemí předčasný odchod do starobního důchodu, což způsobilo značné finanční tlaky na důchodové systémy. V současné době se však většina evropských států přiklání ke zpřísnování podmínek odchodu do předčasného důchodu a ke zvyšování hranice pro odchod do důchodu. I zde se proto dá předpokládat zvýraznění problémů zaměstnávání osob v předdůchodovém věku.



## 4 Návrhy a doporučení

### 4.1 Návrhy a doporučení v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti

Před konkrétními návrhy možných cest k řešení problematiky starších osob na trhu práce je potřeba nejprve uvést základní silné a slabé stránky spojené se stávající realizací APZ v ČR. Silnou stránkou APZ je, že disponuje operativností a lokální soustředěností jednotlivých úřadů práce, jakožto výkonných složek APZ. Může tak reagovat na situaci na trhu práce v dané lokalitě, nabízet programy podle potřeb lokálního trhu práce a efektivně spolupracovat s ostatními partnery na trhu práce. Pokud se zaměříme na APZ cílové skupiny, tak už zde můžeme narazit na slabou stránku, jelikož např. právě realizace APZ v ČR není v případě řešení problematiky nezaměstnaných nad 50 let dostatečně účinná. Důvody jsou patrně následující:

- systém APZ je celkově velmi málo cílen na uchazeče o zaměstnání nad 50 let, zejména pak v oblasti rekvalifikací a aktivačních opatření podporující rychlejší návrat na trh práce;
- pokud už má uchazeč o zaměstnání nad 50 let stanoven akční plán, jeho plnění pro něj není povinné a funguje prozatím jen na dobrovolné bázi. Pro uchazeče platí pouze povinnost spolupracovat s ÚP ve formě pravidelných konzultací;
- systém APZ v ČR je oproti ostatním zemím EU finančně i personálně zaostalý;
- systém APZ velmi málo zohledňuje problematiku kumulace několika handicapů u této skupiny uchazečů o zaměstnání, kterými jsou zdravotní stav, nižší vzdělání, vyšší věk. To pak způsobuje vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných nad 50 let;
- málo motivující nastavení aktivní ale i pasivní politiky zaměstnanosti vede k tomu, že se tato ohrožená skupina UoZ dostává do pastí nezaměstnanosti;
- minimální využití v oblasti zprostředkování flexibilních forem zaměstnání pro starší UoZ;
- nezájem o opatření APZ ze strany samotných uchazečů nad 50 let.

Při řešení těchto nedostatků je možné se inspirovat v zemích EU, kde si problematika postavení starších osob na trhu práce vyžádala kromě nových opatření APZ cílených na tuto skupinu také vládní programy podporující zaměstnávání starších osob. Společným prvkem zahraničních opatření APZ je zvyšování motivace a zaměstnatelnosti osob nad 50 let a zároveň motivace zaměstnavatelů zaměstnávat starší pracovníky.

Mezi nejefektivnější opatření patří v zemích EU poradenské a zprostředkovatelské služby, krátkodobé rekvalifikace zaměřené na potřeby lokálního trhu práce a finanční motivace zaměstnavatelů.

Je však nutné zdůraznit, že ne všechna opatření, která fungují v jiných zemích EU jsou aplikovatelná v ČR. Navrhovaná řešení APZ by měla mít individuální charakter, zejména vzhledem k jejich využití v rámci jednotlivých úřadů práce. To znamená, že opatření by měla být úřady práce aplikována v případě potřeby vyplývající ze situace trhu práce a jejich realizace by neměla být povinná pro všechny.

#### **4.1.1 Finanční motivace zaměstnavatelů**

Jedna z možných cest, jak zajistit v rámci APZ zaměstnávání starších osob, je finanční motivace směřovaná na zaměstnavatele. Může zde jít jak o motivaci pozitivní v podobě mzdových dotací, tak o motivaci negativní, např. uvalením finanční sankce při propuštění staršího pracovníka. Na základě zkušeností úřadů práce v ČR se jedná o silný motivační faktor. Bohužel i zde platí, že nic tak nemotivuje jako peníze.

**Mzdové dotace na pracovní úvazek** bývají používány jako nástroj APZ i v zemích EU. V případě uvedení do praxe by dotace byla poskytnuta zaměstnavatelům, kteří přijmou nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání nad 50 let. Financovány by byly z rozpočtu APZ a realizovány by byly např. pravidelnými měsíčními platbami zaměstnavatelům na konkrétního zaměstnaného pracovníka nad 50 let po určitou dobu, např. 12 měsíců. Tato forma podpory se i v zemích EU ukázala jako silný motivační faktor. I z této zahraniční zkušenosti se tedy dá usuzovat, že zájem o uchazeče nad 50 let by po uvedení tohoto nástroje do praxe pravděpodobně výrazně vzrostl. Na druhé straně se ale jedná o opatření, které má pouze krátkodobý efekt, proto

je také potřeba finanční dotaci zaměstnavatelům časově omezit. Můžeme také narazit na problém diskriminační a to ten, že pokud by dotace byly zaměřeny pouze na nezaměstnané starší 50 let, pak by je zaměstnavatelé preferovali před zájemci o zaměstnání nad 50, kteří jsou zaměstnaní a pouze chtějí změnit zaměstnavatele. Pokud by však byla mzdová dotace poskytována obecně na všechny pracovníky nad 50 let, nebylo by to dlouhodobě finančně udržitelné řešení. Z dlouhodobého hlediska by tedy byla pro zaměstnavatele ale i pro zaměstnance efektivnější některá nemzdová finanční zvýhodnění nebo úlevy jako např. daňová zvýhodnění zaměstnavatelů při přijímání osob nad 50 let apod. Tato oblast už by ale nepatřila do APZ.

Motivace k zaměstnávání starších pracovníků v podobě **finančních odvodů do rozpočtu APZ v případě propuštění pracovníka staršího 50 let** je také jedním z možných opatření. Uvedením těchto finančních postihů do praxe by se zamezilo zvýšenému propouštění pracovníků nad 50 let. Toto opatření by pak do jisté míry bylo podpůrným prostředkem i při řešení nezaměstnanosti propuštěného zaměstnance, protože by se jím zvýšily finanční prostředky APZ na řešení nezaměstnanosti. Riziko spojené s tímto opatření vidím v určité formě diskriminace a omezení jak z hlediska ostatních skupin trhu práce tak z hlediska zaměstnavatele. Další negativním efektem by mohlo případně být stanovení samotné věkové hranice. Zaměstnavatel by mohl jednoduše pracovníka propustit ve věku 49 let, aby se vyhnul pozdějším nákladům, tzn. že by toto řešení v konečném důsledku vedlo ke snížení zaměstnanosti starších osob.

#### **4.1.2 Finanční motivace osob starších 50 let**

Jak už bylo uvedeno výše, finanční motivace patří k těm nejúčinnějším. Platí jak pro stranu poptávky (tedy zaměstnavatele), tak i pro pracovníky a nezaměstnané uchazeče o zaměstnání jako stranu nabídky práce. Finanční podpora poskytovaná v rámci opatření APZ by měla nezaměstnaným UoZ nad 50 let nastavit systém sociálních dávek tak, aby v co nejvyšší možné míře zvyšovala jejich aktivitu v co nejrychlejší návratu na trh práce. V případě pracujících nad 50 let by měla tato podpora především motivovat k udržení se na trhu práce.

Co se týče finanční podpory zlepšující postavení starších osob na trhu práce, existuje několik možných variant jak s ní naložit.

Prvním možným řešením může být **podmíněnost poskytování dávek v nezaměstnanosti**. Realizace takového opatření by probíhala tím způsobem, že nezaměstnaní nad 50 let by měli povinnost realizovat ve spolupráci s lokálním úřadem práce individuálně sestavené vzdělávací a aktivační plány, v případě že by byly v evidenci ÚP déle než 6 měsíců. Toto opatření by pak mohlo posílit aktivitu nezaměstnaného a zvyšovalo by pravděpodobnost dlouhodoběji udržitelného návratu na trh práce. Současně by eliminovalo registrované nezaměstnané, kterým nezaměstnanost vyhovuje a kteří pracovat vůbec nechtějí. I toto řešení však může skýtat nevýhody, a to např. v podobě tendencí unikat před pracovní aktivitou do invalidních nebo předčasných důchodů. Toto opatření by rovněž vyžadovalo výraznou úpravu v systému APZ, bylo by tedy finančně i personálně nákladné.

Druhé řešení jak zlepšit zaměstnanost starších osob souvisí s jedním z hlavních předpokladů fungujícího pracovního trhu a tím je jeho flexibilita. **Flexibilní formy organizace práce** a zaměstnávání jako jsou pružná pracovní doba, zkrácené úvazky, krátkodobá zaměstnání apod. jsou významným prvkem flexibilního trhu práce. Jako jedno z podpůrných řešení při zaměstnanosti starších osob na trhu práce bývá proto uváděno podporování při zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek. Tato finanční podpora by byla poskytována pracujícím nebo nezaměstnaným nad 50 let poté, co by uzavřeli pracovní smlouvu na zkrácený pracovní úvazek, a to formou měsíčních transferů z rozpočtu APZ. Nejdéle však do doby oficiálního důchodového věku. Výhodou tohoto opatření je podpora postupného snižování pracovní aktivity, jelikož zejména u této rizikové skupiny je potřeba snížit pracovní úvazek tak, aby lépe odpovídal jejich potřebám, zejména kvůli zdravotním problémům, kterých se vzrůstajícím věkem přibývá. Aby toto opatření splnilo svůj účel, musí být poměrně dlouhodobé, čímž se však stává i finančně nákladným. Otázkou je také výše finanční podpory a délka jejího poskytování.

Dalším podpůrným prvkem ke zvýšení zaměstnanosti starších osob může být **finanční podpora poskytovaná na další odborné vzdělávání zaměstnanců** před dosažením věkové hranice 50 let. Cílem tohoto opatření by pak byla zejména prevence nezaměstnanosti starších osob. Podporu by bylo možno realizovat jednorázovým finančním příspěvkem poskytnutým na základě doložení nákladů na vzdělávání. Výše příspěvku by byla limitována horní hranicí. Reakcí na toto opatření by podle mého názoru byl zvýšený zájem o zvýšení kvalifikace v cílové skupině, dále také podpora

následného uplatnění na trhu práce. Zejména by měl být tento nástroj cílen na skupinu starších pracovníků se nízkou nebo neadekvátní kvalifikací. Nevýhodu tohoto opatření spatřuji ve stanovení finančního stropu, nad který již úřady práce přispívat nebudou. Nesporným faktem je jistě také i to, že opatření by bylo finančně vysoce nákladné a v neposlední řadě by bylo potřeba nastavit kontrolní mechanismy, které by bránily zneužívání tohoto opatření.

Avšak nejen finanční prostředky mohou ovlivnit zájem zaměstnavatelů o starší pracovníky, podpůrný efekt mohou mít i opatření zaměřující se na propagaci starších osob na trhu práce s jejich specifickými přínosy pro zaměstnavatele.

#### **4.1.3 Nefinanční motivace zaměstnavatelů**

Jedním z podpůrných nefinančních opatření jak zlepšit zaměstnanost starších osob je **podpora rozvoje lidských zdrojů**. Toto opatření by bylo možno realizovat prostřednictvím pracovníků úřadu práce (ve spolupráci se vzdělávacími institucemi), kteří na základě požadavků firmy pomohou vypracovat vzdělávací plán pro rozvoj starších pracovníků a tím preventivně působit proti problémům spojeným s nízkou úrovní kvalifikace. Toto opatření souvisí s již zmiňovaným vzděláváním starších pracovníků, které je v současnosti jedním z hlavních problémů, na který by se APZ měla zaměřit. Nevýhodou tohoto opatření je vysoká odborná, personální a komunikační náročnost, kterou úřady práce nejsou schopny v současné době zajistit.

#### **4.1.4 Nefinanční motivace starších nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání nad 50 let**

Jak uvádí experti z několika úřadů práce, nejsložitějším úkolem je motivovat UoZ starší 50 let k vyvinutí aktivity k návratu na trh práce. Nejhůře se motivace daří u nízkokvalifikovaných osob. V dalším textu se pokusím nastínit návrhy a opatření APZ, které se zaměřují právě na motivační stránku a poradenské služby.

Jedním z opatření, které by zvýšilo zaměstnanost starších osob je povinnost realizace tzv. **Individuálních akčních plánů** (IAP) pro nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Toto opatření by mělo být aplikováno zejména na uchazeče o zaměstnání, kteří disponují více handicapem (věk, zdravotní problémy, nízká kvalifikace apod.). Realizace takového opatření spočívá ve vypracování podrobného

IAP pracovníkem úřadu práce, jehož jednotlivé body začne uchazeč plnit ve spolupráci s dalšími institucemi. IAP by byl vypracován po šesti měsících evidence na ÚP. V tomto případě se jedná o opatření, které v rámci APZ v ČR již funguje, a to pro absolventy (další významná riziková skupina na trhu práce). Realizace těchto IAP působí jako „aktivátor“ nezaměstnaných a zvyšuje spoluzodpovědnost občanů za jejich uplatnění na trhu práce. IAP jsou úspěšně aplikovány i v mnoha zemích EU, zejména díky individuálnímu přístupu k nezaměstnaným, obzvláště těm z rizikových skupin. Nevýhodou tohoto opatření je pak vysoká personální a odborná náročnost co se pracovníků ÚP týče.

Dalším možným opatřením jsou cílené programy APZ zaměřené na nezaměstnané uchazeče s kumulací handicapů – zdravotní problémy, sociální postavení, vzdělání apod. Toto opatření by bylo založeno na **individuálnímu přístupu** k takto handicapovaným UoZ ze strany pracovníků ÚP, zejména na jejich pracovní rehabilitaci. Efektivita tohoto opatření je však do velké míry limitována jak finanční, tak i personální a odbornou vybaveností jejich poskytovatelů.

#### **4.1.5 Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let**

Postavení nezaměstnaných UoZ nad 50 let v konkurenčním boji na trhu práce, zvyšování jejich kvalifikace a odborných dovedností patří ke klíčovým prvkům APZ jak v zemích EU, tak i v ČR. Problémem v ČR ve spojitosti s rekvalifikačními kurzy je to, že o ně ze strany starších uchazečů není velký zájem a že toto opatření dosud nebylo vytvořeno cíleně na skupinu starších osob. Řešením by mohly být rekvalifikační kurzy „šité na míru“ potřebám lokálního trhu práce a skupině nezaměstnaných ve vyšším věku. Při realizaci takového opatření by byla nutná zejména spolupráce hlavních aktérů lokálního trhu práce a to zejména zaměstnavatelů, úřadů práce, městských úřadů, vzdělávacích institucí apod. Rekvalifikační kurzy by pak měly skutečně zvyšovat možnost uplatnění starších osob na místním pracovním trhu, tudíž je nutné vycházet z analýz trhu práce, existujících služeb a neuspokojených potřeb v daném místě. Na jejich základě pak profilovat nezaměstnané uchazeče. Nevýhodou je opět vysoká odborná a personální náročnost v oblast vzájemné komunikace, řízení a administrativy. Rovněž bez ochoty UoZ účastnit se těchto kurzů nemůže být tento nástroj účinný.

Další specifickou formou rekvalifikace jsou **odborné kurzy IT dovedností, jazykové kurzy a kurzy zaměřené na nové pracovní postupy**. Cílem začlenění těchto kurzů mezi rekvalifikační programy je odstranění mezigeneračních kvalifikačních rozdílů, zejména pak odstranění rozdílů v klíčových dovednostech vyžadovaných trhem práce. Opatření které vede starší pracovníky k osvojení si počítačových a jazykových dovedností již v rámci APZ v ČR existuje, avšak jeho současná efektivita je vzhledem ke skupině starších uchazečů nedostatečná. ÚP uvádějí, že hlavním důvodem je nezáměr ze strany uchazečů. Stálo by tedy minimálně za úvahu, zda tyto rekvalifikační programy nezačlenit jako povinné prvky např. v rámci IAP. Aby však byly kurzy tohoto zaměření skutečně efektivní, měly by mít dlouhodobý charakter. To s sebou ale opět nese zvýšené finanční výdaje na APZ.

#### **4.1.6 Podpora růstu pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let**

Opatření APZ, která se zaměřují na zvyšování nabídky pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let, již v rámci APZ v ČR fungují. Jedná se o tzv. společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a podpora samostatné výdělečné činnosti. U prvních dvou zmiňovaných opatření se jedná spíše o sociální řešení nízkokvalifikovaných osob nad 50 let. V případě podpory samostatné výdělečné činnosti se nejedná o efektivní opatření, protože zájem začít podnikat se vzrůstajícím věkem klesá a u osob nad 50 let je již minimální.

Následující opatření tedy zohledňují potřeby a potenciál nezaměstnaných osob ve vyšším věku.

Jedním z takových podpůrných prostředků jsou **pobídky pro zaměstnávání starších UoZ v malých a středních podnicích**. Toto opatření je realizovatelné pouze za předpokladu úzké spolupráce a informovanosti ÚP a zaměstnavatelů v malých a středních podnicích. Jeho hlavním cílem by bylo zajistit adekvátní rekvalifikace starších UoZ v návaznosti na stanovené požadavky zaměstnavatelů. Hlavním předpokladem tohoto opatření je však oboustranný zájem a úzká spolupráce všech zúčastněných stran.

Dalším opatřením zvyšujícím zaměstnanost starších uchazečů může být např. **podpora rozvoje tzv. komunitního sektoru**, který představuje neziskové organizace, organizace služeb, Orgány místní a regionální samosprávy apod. Realizace programu by

spočívala ve spolupráci mezi lokálním ÚP a např. místními neziskovými organizacemi při vytváření nových pracovních míst, rozvíjení znalostí, dovedností a pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných osob nad 50 let. V současné době se sociální služby zaměřují především na služby zdravotně postižených občanů, v budoucnu by se však mohla sociální ekonomika zaměřit na oblast služeb zaměstnanosti a pokrývat potřeby ohrožených skupin občanů (nezaměstnaných ve vyšším věku) i z hlediska pracovního uplatnění.

Další významnou příležitostí je také možnost využívání finančních prostředků spolufinancovaných Evropským sociálním fondem v rámci probíhajících neinvestičních operačních programů jako je např. **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost** (OP LZZ), který tvoří základ pro realizace podpory z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů. OP LZZ v ČR na období 2007 – 2013 je zaměřen právě na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, tedy i na osoby nad 50 let. Zdroje z OP LZZ mohou využívat jak podnikatelské tak nepodnikatelské subjekty.



## Závěr

Jednotlivé sociální skupiny obyvatel mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Uplatnění člověka na trhu práce je proto podmíněno řadou charakteristik, mezi které řadíme i věk. Tyto charakteristiky pak mohou vyčleňovat skupiny lidí, jejichž pozice na trhu práce je následkem toho rizikovější a je tedy nezbytné věnovat jim specifickou pozornost jak z hlediska analýzy jejich postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení. Jednou z těchto skupin jsou osoby starší padesáti let.

Hlavním cílem této práce bylo zaměřit se na skupinu pracovníků a nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 až 64 let a zhodnotit jejich postavení na trhu práce v České republice. Na základě tohoto cíle vymezit návrhy a doporučení, které povedou ke zlepšení situace starších osob na trhu práce. Data nezbytná ke zhodnocení postavení starších osob na českém trhu práce jsem čerpala převážně ze statistik Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Základním zjištěním po provedené analýze byl odlišný vývoj věkových kategorií 50 až 54 let a 60 až 64 let, jak v ukazatelích zaměstnanosti, tak v ukazatelích nezaměstnanosti. Příčinou těchto disparit je předdůchodový věk věkové kategorie 60 až 64 let. Z analýzy také vyplývá, že počet zaměstnaných nad 50 let v celkovém součtu roste, s ním i průměrná míra ekonomické aktivity obyvatel nad 50 let. Počet nezaměstnaných nad 50 let se drží klesajícího trendu a specifická míra nezaměstnanosti pro tuto věkovou skupinu je nejnižší za posledních deset let. Všechny tyto hodnoty sice vypovídají o zlepšování stavu starších osob na trhu práce, souvisí ale s vývojem celkové zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Rozhodně tento pozitivní vývoj neznamena, aby současní aktéři trhu práce „usnuli na vavřínech“ a nadále se touto skupinou nezaměstnaných nezabývali.

Při hodnocení možností zlepšení zaměstnanosti a postavení starších osob na trhu práce jsem se zaměřila na APZ jako na hlavní nástroj pro boj s nezaměstnaností a na zhodnocení programů zaměřených na skupinu starších uchazečů o zaměstnání. Z dostupných výsledků podpůrných programů je patrné, že jejich realizace přináší úspěch. Dle mého názoru by však měly být realizovány nejen formou finančních příspěvků pro zaměstnavatele, ale také zapojením UoZ do vzdělávacích programů.

Co se návrhů a doporučení týče je patrné, že prostor pro zlepšování situace starších osob na trhu práce se jistě najde. Možných řešení a podpůrných programů není málo, avšak problémem je jejich realizace. Návrhy a doporučení byly z velké části koncipovány na základě zkušeností ostatních států v EU. Téměř všechny však pro svou realizaci vyžadují výraznou úpravu v systému APZ. Při realizaci některých návrhů a doporučení bychom nejčastěji naráželi na vysokou personální a odbornou náročnost a na vysoké náklady. V souvislosti s finanční nákladností si ale nemohu nepoložit otázku, zda by nebylo pro politiku zaměstnanosti v ČR efektivnější investovat více finančních prostředků do Aktivní politiky zaměstnanosti než do Pasivní politiky zaměstnanosti. To už by ale mohla být úvaha na jinou diplomovou práci...

## Seznam použité literatury

### Monografické zdroje:

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. Studie národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha: ČVUT, 2002. 85 s.
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2. přeprac.a dopln. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 80-7179-387-6.
- [6] KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [7] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [8] SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vydání Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [9] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova universita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
- [10] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [11] SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

- [12] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB – TU, 2007. 171s. ISBN 978-80-248-1416-2.

### Internetové zdroje:

- [1] ČSÚ. *Analýza trhu práce 2000 až 2006*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07>>
- [2] ČSÚ. *Přechod do důchodu podle výsledků ad hoc modulu 2006 výběrového šetření pracovních sil*. [on line] [cit. 22. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3123-07>>
- [3] ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2007*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/10n1-07-2007-1000>>
- [4] ČSÚ. *Trh práce v ČR*. [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://www2.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/3103-07-1993\\_\\_\\_2006-metodicke\\_vysvetlivky](http://www2.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/3103-07-1993___2006-metodicke_vysvetlivky)>
- [5] ČSÚ. *Trh práce v ČR 1993 – 2006*. [on line] [cit. 15. 2. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3103-07>>
- [6] ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – časové řady*. [on line] [cit. 15. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>
- [7] ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – roční průměry 2006*. [on line] [cit. 15. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>>
- [8] ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2007*. [on line] [cit. 25. 2. 2008]  
Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>
- [9] EUROSOP. *Vývoj Lisabonské strategie*. [on line] [cit. 2. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.euroskop.cz/42404/119714/clanek/lisabonsky-proces/vyvoj-lisabonske-strategie/>>

- [10] ESF V ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.* [on line]  
[cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD\\_OPLZZ\\_leden2008.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/5748/PD_OPLZZ_leden2008.pdf)>
- [11] ESF V ČR. *Operační program Vzdělání a konkurenceschopnost.* [on line]  
[cit. 9. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP\\_konkurence\\_0907.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/3462/OP_konkurence_0907.pdf)>
- [12] MPSV ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti k 31. 12. 2007.* [on line]  
[cit. 10. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- [13] MPSV ČR. *Demografický vývoj.* [on line] [cit. 10. 12. 2007]  
Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>>
- [14] MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR.* [on line] [cit. 19. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>
- [15] MPSV ČR. *Hlavní směry zaměstnanosti 2005 – 2008.* [on line] [cit. 25. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_sme\\_ry\\_zamestnanosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_sme_ry_zamestnanosti_2005-2008.pdf)>
- [16] MPSV ČR. *Národní lisabonský program 2005 – 2008.* [on line] [cit. 29. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_lisabonsky\\_program\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf)>
- [17] MPSV ČR. *Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.* [on line]  
[cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/23\\_nad50](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/23_nad50)>
- [18] MPSV ČR. *Regionální program zaměstnanosti – Cesta.* [on line] [cit. 1. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/21\\_cesta](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/21_cesta)>

- [19] MPSV ČR. *Regionální program zaměstnanosti – Naše příležitost.* [on line]  
[cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/38\\_naseprilezitost](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/38_naseprilezitost)>
- [20] MPSV ČR. *Regionální cílené programy zaměstnanosti – rok 2006.* [on line]  
[cit. 2. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006)>
- [21] MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2007.*[on line]  
[cit. 12. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf) >
- [22] MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2006.*[on line]  
[cit. 12. 3. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf)>
- [23] MPSV ČR. *Statistiky o rekvalifikacích.* [on line] [cit. 20. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statse=2000000000011&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.statisk=2000000000014&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.send=send&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.stat=2000000000025&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.obdobi=4&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.rok=2007&\\_piref37\\_241136\\_37\\_241135\\_241135.uzemi=1000&ok=Vyber](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek/?_piref37_241136_37_241135_241135.statse=2000000000011&_piref37_241136_37_241135_241135.statisk=2000000000014&_piref37_241136_37_241135_241135.send=send&_piref37_241136_37_241135_241135.stat=2000000000025&_piref37_241136_37_241135_241135.obdobi=4&_piref37_241136_37_241135_241135.rok=2007&_piref37_241136_37_241135_241135.uzemi=1000&ok=Vyber)>
- [24] MPSV ČR. *Statistiky nezaměstnanosti .*[on line] [cit. 2. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>
- [25] MPSV ČR. *Struktura uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2007.*[on line]  
[cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>

- [26] MPSV ČR. *Šance pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let.* [on line]  
[cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/regionalni/2006regionalni/20\\_sance\\_nad\\_50](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/20_sance_nad_50)>
- [27] MPSV ČR. *Zpráva o hospodaření Úřadu práce v Mělníku za rok 2007.* [on line]  
[cit. 1. 3.2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info/infhospodar](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info/infhospodar)>
- [28] NOVINKY.CZ. *Kdo se vyhýbá práci, neměl by mít nárok na sociální dávky.*  
[on line] [cit. 15. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.novinky.cz/clanek/136444-kdo-se-vyhyba-praci-nemel-by-mit-narok-na-socialni-davky.html>>
- [29] PODNIKATEL.CZ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.* [on line]  
[cit. 6. 2.2008]  
Dostupné na <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/plne-zneni/>>
- [30] REMR, J. a KOTÍKOVÁ, J. *Podpora zaměstnávání starších osob (2005-2007).*  
Praha: VÚPSV, 2007. [on line] [cit. 15. 3. 2008]  
Dostupné na <<http://www.vupsv.cz/an-remr.html>>
- [31] STRUKTURÁLNÍ FONDY EU. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost.* [on line]  
[cit. 10. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>
- [32] STRUKTURÁLNÍ FONDY EU. *OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.*  
[on line] [cit. 1. 4. 2008]  
Dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>>
- [33] TŘETÍ KARIÉRA. *Bariéry a příležitosti pro pracovní uplatnění pracovníků ve věku 50+* [on line] [cit. 10. 11. 2007]  
Dostupné na <[http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza\\_bariery\\_visek.pdf](http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza_bariery_visek.pdf)>



- [35] TŘETÍ KARIÉRA. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [on line] [cit. 1. 12. 2007]  
Dostupné na <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_na\\_d\\_50\\_let.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_na_d_50_let.pdf)>
- [36] TŘETÍ KARIÉRA. *Pracovněprávní možnosti zvýšení flexibility zaměstnání a řešení v oblasti důchodového zabezpečení*. [on line] [cit. 15. 12. 2007]  
Dostupné na <[http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza\\_senior\\_flexibilita\\_jouza.pdf](http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza_senior_flexibilita_jouza.pdf)>
- [37] TŘETÍ KARIÉRA. *Zaměstnanost starších pracovníků v kontextu Evropské unie* [on line] [cit. 8. 3. 2008]  
Dostupné na [http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza\\_trh\\_prace\\_sck\\_kotikova.pdf](http://tretikariera.cz/images/wiki/analyza_trh_prace_sck_kotikova.pdf) >
- [38] ÚP VE FRÝDKU-MÍSTKU. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2007*. [on line] [cit. 10. 4. 2008]  
Dostupné na <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_politika\\_zam/soubory/2007rok.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_politika_zam/soubory/2007rok.pdf)>
- [39] ÚP V MĚLNÍKU. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [on line] [cit. 10. 4. 2008]  
Dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/local/me\\_info/trh\\_prace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info/trh_prace/apz)
- [40] VYHLÍDAL, J. a MAREŠ P. *Mění se rizika a šance na trhu práce*. Praha: VÚPSV (výzkumné centrum Brno), 2006. [on line] [cit. 12. 1. 2008]  
Dostupné na <[http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_188.pdf](http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf)>
- [41] *Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů*. [on line] [cit. 24. 2. 2008]  
Dostupné na <[http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnm/dokumenty/vladni/zakon\\_no\\_vela\\_mensiny.pdf](http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rnm/dokumenty/vladni/zakon_no_vela_mensiny.pdf)>

## Seznam zkratek a symbolů

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
IAP	Individuální akční plán
IT	Informační technologie
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
NPR	Národní program reform
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PřF UK	Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy
SÚPM	Společensky účelné(á) pracovní místo(a)
UoZ	Uchazeč(i) o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné(á) pracovní místo(a)
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VŠPS	Výběrová šetření pracovních sil
ZP	Zdravotní postižení

## Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo,
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně ke své vnitřní potřebě diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3),
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že údaje o diplomové práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé diplomové práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO,
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona,
- bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2008

Blanka Svobodová

jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Petřvald 394, 742 60 Petřvald

## Seznam příloh

- Příloha č. 1    Základní charakteristiky budoucího demografického vývoje v ČR
- Příloha č. 2    Věková struktura obyvatel České republiky v letech 2006 a 2007 v %
- Příloha č. 3    Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2001 až 2007 dle věku a pohlaví
- Příloha č. 4    Zaměstnaní v NH v letech 2001 – 2007 dle věku (v tis)
- Příloha č. 5    Nezaměstnaní v NH v letech 2001 – 2007 dle věku (v tis.)
- Příloha č. 6    Míra ekonomické aktivity v letech 2001 – 2007 dle věku v %
- Příloha č. 7    Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. 2007 dle věku a pohlaví
- Příloha č. 8    Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikacích k 31. 12. 2007

## Příloha č. 1 Základní charakteristiky budoucího demografického vývoje v ČR

Tabulka 1 – Demografická prognóza podle PřF UK

Rok	Plodnost (úhrnná plodnost)			Úmrtnost (naděje dožití při narození)						Migrace (migrační saldo)		
				muži			ženy			(v tis. Osobách)		
	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká
2003	1,2	1,2	1,2	72,0	72,4	72,7	78,5	78,8	79,1	10,0	24,0	34,0
2005	1,2	1,2	1,2	72,4	72,8	73,4	78,8	79,2	79,7	9,2	22,8	31,4
2010	1,2	1,3	1,4	73,4	74,1	74,9	79,7	80,3	81,0	7,0	20,0	25,0
2020	1,0	1,5	1,5	75,4	76,5	77,6	81,0	82,4	80,4	10,0	24,9	34,1
2030	1,4	1,6	1,7	77,0	78,7	80,0	82,6	84,0	85,2	10,2	25,9	37,3
2040	1,4	1,6	1,7	78,4	80,4	81,8	83,6	85,4	86,7	10,2	25,7	38,7
2050	1,5	1,6	1,8	79,7	82,0	83,4	84,6	86,7	88,0	10,3	25,4	39,7
2065	1,5	1,7	1,9	81,3	84,0	85,7	85,8	88,3	89,8	9,9	23,9	39,3

Zdroj: MPSV (2008), vlastní zpracování

Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>>

Tabulka 2 – Demografická prognóza podle ČSÚ

Rok	Plodnost (úhrnná plodnost)			Úmrtnost (naděje dožití při narození)						Migrace (migrační saldo)		
				muži			ženy			(v tis. Osobách)		
	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká	nízká	střední	vysoká
2003	x	1,2	x	x	72,1	x	x	78,5	x	12,3	12,3	12,3
2005	1,2	1,2	1,3	72,3	72,4	72,4	78,8	78,8	78,9	10	25	40
2010	1,2	1,3	1,4	72,9	73,1	73,3	79,3	79,4	79,7	10	25	40
2020	1,3	1,5	1,6	74,2	74,5	75,1	80,3	80,7	81,2	10	25	40
2030	1,4	1,6	1,8	75,4	76	76,8	81,3	81,9	82,8	10	25	40
2040	1,4	1,6	1,8	76,6	77,5	78,6	82,3	83,2	84,4	10	25	40
2050	1,4	1,6	1,8	77,8	78,9	80,3	83,3	84,5	86	10	25	40

Zdroj: MPSV (2008), vlastní zpracování

Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>>

**Příloha č. 2 Věková struktura obyvatel České republiky v letech 2006 a 2007 v %**

Věková struktura obyvatel ČR	2007		2006	
	Celkem	v %	Celkem	v %
	10 350,6	100,0	10 264,8	100,0
0 až 14 let	1 472,7	14,2	1 491,4	14,5
15 až 19 let	645,5	6,2	651,8	6,3
20 až 24 let	691,2	6,7	695,3	6,8
25 až 29 let	805,9	7,8	845,9	8,2
30 až 34 let	927,1	9,0	884,3	8,6
35 až 39 let	737,3	7,1	699,5	6,8
40 až 44 let	710,5	6,9	695,7	6,8
45 až 49 let	641,8	6,2	664,2	6,5
50 až 54 let	752,6	7,3	769,6	7,5
55 až 59 let	772,4	7,5	780,9	7,6
60 až 64 let	680,2	6,6	619,7	6,0
65 a více let	1 513,5	14,6	1 466,3	14,3

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní zpracování

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

**Příloha č. 3 Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2001 až 2007 dle věku a pohlaví v %**

<b>PRACOVNÍ SÍLA</b>		<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>míra nezaměstnanosti</b>		<b>8,1</b>	<b>7,3</b>	<b>7,8</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9</b>	<b>7,1</b>	<b>5,3</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	37,3	35,8	38,4	41,9	43,6	38,6	-
	20 až 24 let	13,7	13,5	14,8	17,6	15,8	14,5	-
	25 až 29 let	9,1	7,9	8,1	8,9	8,5	6,6	-
	30 až 34 let	8,1	6,9	7,5	7,2	7,0	7,0	-
	35 až 39 let	7,5	6,5	7,1	7,1	6,7	5,9	-
	40 až 44 let	6,4	5,7	6,2	6,8	6,4	5,7	-
	45 až 49 let	5,8	5,7	5,8	6,3	6,5	6,2	-
	50 až 54 let	6,3	6,1	6,9	7,4	7,6	6,6	5,3
	55 až 59 let	4,8	4,0	4,9	6,0	5,8	6,0	5,4
	60 až 64 let	5,3	4,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5
	65 a více let	4,5	3,9	3,7	2,4	3,0	2,5	-
<b>Muži</b>		<b>6,7</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>	<b>5,8</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	32,9	30,0	33,5	40,4	44,6	38,2	-
	20 až 24 let	13,7	13,1	14,4	18,6	15,8	13,4	-
	25 až 29 let	6,6	5,6	6,4	7,0	6,4	5,5	-
	30 až 34 let	5,1	4,3	4,0	4,0	4,2	4,7	-
	35 až 39 let	5,6	4,4	4,5	5,4	4,5	3,9	-
	40 až 44 let	5,2	4,8	4,5	5,5	4,9	3,9	-
	45 až 49 let	5,2	5,0	4,7	5,5	5,7	4,9	-
	50 až 54 let	5,2	5,1	5,6	6,2	6,1	5,3	-
	55 až 59 let	4,5	3,8	4,3	5,5	5,3	5,8	-
	60 až 64 let	3,9	2,5	3,0	2,8	2,0	3,2	-
	65 a více let	3,4	3,5	3,9	2,4	2,8	2,0	-
<b>Ženy</b>		<b>9,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>	<b>9,8</b>	<b>8,8</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	43,1	43,8	44,8	43,9	42,2	39,3	-
	20 až 24 let	13,8	13,9	15,4	16,3	15,7	16,0	-
	25 až 29 let	13,0	11,3	10,8	12,0	11,7	8,1	-
	30 až 34 let	12,1	10,4	12,4	11,6	10,9	10,3	-
	35 až 39 let	9,7	8,9	10,1	9,0	9,3	8,4	-
	40 až 44 let	7,6	6,7	8,1	8,2	8,0	7,6	-
	45 až 49 let	6,4	6,4	6,9	7,0	7,4	7,7	-
	50 až 54 let	7,5	7,2	8,4	8,6	9,0	7,9	-
	55 až 59 let	5,2	4,4	5,8	6,7	6,5	6,3	-
	60 až 64 let	7,5	7,0	2,4	3,6	5,3	2,5	-
	65 a více let	6,5	4,6	3,4	3,4	3,3	3,5	-

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úpravy

Dostupné na: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>

**Příloha č. 4 Zaměstnaní v NH v letech 2001 - 2007 dle věku (v tis.)**

<b>ZAMĚSTNANÍ V NH</b>		<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Celkem</b>		<b>4 727,7</b>	<b>4 764,9</b>	<b>4 733,2</b>	<b>4 706,6</b>	<b>4 764,0</b>	<b>4 828,1</b>	<b>4 967,2</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	49,3	42,8	38,6	33,3	32,6	33,7	37,5
	20 až 24 let	494,3	449,1	407,9	362,4	338,4	339,0	349,4
	25 až 29 let	632,0	660,7	664,2	648,4	639,2	625,9	621,9
	30 až 34 let	553,2	567,3	589,9	629,2	670,5	693,1	730,4
	35 až 39 let	590,5	603,4	595,3	586,2	587,3	601,0	629,3
	40 až 44 let	588,4	568,8	552,3	572,7	593,7	619,8	638,4
	45 až 49 let	685,7	673,4	651,8	619,5	600,3	581,4	575,7
	50 až 54 let	659,3	655,2	644,1	641,8	641,3	642,3	640,7
	55 až 59 let	339,1	389,2	422,1	444,1	475,0	489,7	495,3
	60 až 64 let	82,6	100,8	113,0	117,1	131,7	143,3	179,8
	65 a více let	53,5	54,2	54,0	52,0	54,1	58,7	69,0
<b>Muži</b>		<b>2 674,0</b>	<b>2 700,4</b>	<b>2 686,2</b>	<b>2 663,1</b>	<b>2 705,5</b>	<b>2 741,9</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	30,2	27,2	23,5	19,4	18,7	20,5	-
	20 až 24 let	281,4	256,4	231,5	204,4	198,1	196,3	-
	25 až 29 let	395,2	408,9	409,6	399,2	391,7	377,4	-
	30 až 34 let	326,6	337,1	353,5	379,0	400,8	418,2	-
	35 až 39 let	323,6	330,3	328,3	320,5	324,6	335,6	-
	40 až 44 let	306,9	297,9	292,1	302,4	314,4	329,4	-
	45 až 49 let	349,1	344,0	334,1	318,2	308,9	301,8	-
	50 až 54 let	342,1	337,3	332,0	328,7	327,8	326,6	-
	55 až 59 let	231,6	258,2	271,6	279,3	292,9	297,0	-
	60 až 64 let	51,6	68,4	75,1	79,4	93,3	101,5	-
	65 a více let	35,7	34,8	35,0	32,6	34,4	37,6	-
<b>Ženy</b>		<b>2 053,7</b>	<b>2 064,5</b>	<b>2 047,0</b>	<b>2 043,5</b>	<b>2 058,5</b>	<b>2 086,1</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	19,1	15,7	15,1	13,9	14,0	13,2	-
	20 až 24 let	212,9	192,7	176,4	158,0	140,3	142,7	-
	25 až 29 let	236,7	251,8	254,6	249,2	247,5	248,6	-
	30 až 34 let	226,6	230,2	236,4	250,2	269,7	274,9	-
	35 až 39 let	266,9	273,0	267,0	265,7	262,7	265,3	-
	40 až 44 let	281,5	271,0	260,2	270,2	279,2	290,4	-
	45 až 49 let	336,6	329,4	317,6	301,3	291,4	279,6	-
	50 až 54 let	317,2	317,9	312,1	313,1	313,5	315,8	-
	55 až 59 let	107,4	131,1	150,6	164,8	182,1	192,7	-
	60 až 64 let	31,0	32,4	37,9	37,7	38,4	41,9	-
	65 a více let	17,8	19,3	19,0	19,4	19,7	21,1	-

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>



**Příloha č. 5 Nezaměstnaní v NH v letech 2001 - 2007 dle věku (v tis.)**

<b>NEZAMĚŠTNANÍ</b>		<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Celkem</b>		<b>418,3</b>	<b>374,1</b>	<b>399,1</b>	<b>425,9</b>	<b>410,2</b>	<b>371,3</b>	<b>276,3</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	29,3	23,8	24,1	24,0	25,2	21,2	12,4
	20 až 24 let	78,6	69,8	71,1	77,3	63,3	57,7	33,5
	25 až 29 let	63,3	56,4	58,5	63,7	59,3	44,0	33,7
	30 až 34 let	48,5	41,9	48,1	48,8	50,5	52,1	39,9
	35 až 39 let	47,7	41,8	45,4	44,6	42,0	37,7	31,2
	40 až 44 let	40,0	34,3	36,6	41,5	40,7	37,4	29,5
	45 až 49 let	42,2	40,8	40,2	41,4	41,9	38,8	27,1
	50 až 54 let	44,5	42,9	48,1	51,3	52,5	45,4	36,1
	55 až 59 let	17,0	16,2	21,6	28,3	29,0	31,1	27,8
	60 až 64 let	4,6	4,2	3,3	3,7	4,1	4,4	4,3
	65 a více let	2,5	2,2	2,1	1,3	1,7	1,5	0,9
<b>Muži</b>		<b>193,2</b>	<b>169,3</b>	<b>174,6</b>	<b>201,2</b>	<b>186,7</b>	<b>169,1</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	14,8	11,6	11,9	13,1	15,0	12,7	-
	20 až 24 let	44,6	38,7	38,9	46,6	37,1	30,4	-
	25 až 29 let	27,9	24,3	27,8	29,9	26,6	22,1	-
	30 až 34 let	17,5	15,0	14,7	16,0	17,4	20,5	-
	35 až 39 let	19,1	15,1	15,4	18,2	15,2	13,5	-
	40 až 44 let	16,9	14,9	13,8	17,5	16,4	13,5	-
	45 až 49 let	19,2	18,2	16,6	18,7	18,5	15,5	-
	50 až 54 let	18,9	18,3	19,6	21,8	21,3	18,4	-
	55 až 59 let	11,0	10,2	12,3	16,4	16,3	18,2	-
	60 až 64 let	2,1	1,8	2,3	2,2	1,9	3,3	-
	65 a více let	1,3	1,3	1,4	0,8	1,0	0,8	-
<b>Ženy</b>		<b>225,1</b>	<b>204,9</b>	<b>224,5</b>	<b>224,7</b>	<b>223,5</b>	<b>202,2</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	14,5	12,2	12,2	10,9	10,2	8,5	-
	20 až 24 let	34,0	31,2	32,2	30,7	26,2	27,2	-
	25 až 29 let	35,4	32,1	30,7	33,8	32,7	21,9	-
	30 až 34 let	31,1	26,8	33,4	32,8	33,1	31,6	-
	35 až 39 let	28,6	26,6	30,0	26,4	26,8	24,2	-
	40 až 44 let	23,1	19,4	22,8	24,0	24,4	23,8	-
	45 až 49 let	23,0	22,6	23,7	22,7	23,3	23,2	-
	50 až 54 let	25,6	24,6	28,5	29,5	31,2	27,0	-
	55 až 59 let	5,9	6,0	9,4	11,9	12,7	12,9	-
	60 až 64 let	2,5	2,4	0,9	1,4	2,1	1,1	-
	65 a více let	1,2	0,9	0,7	0,8	0,7	0,8	-

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

**Příloha č. 6 Míra ekonomické aktivity v letech 2001 - 2007 dle věku v %**

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Celkem</b>		<b>60,0</b>	<b>59,8</b>	<b>59,4</b>	<b>59,2</b>	<b>59,4</b>	<b>59,3</b>	<b>58,8</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	11,5	10,0	9,4	8,7	8,8	8,4	-
	20 až 24 let	69,0	65,5	63,4	60,6	57,2	57,1	-
	25 až 29 let	79,7	79,9	79,7	79,1	79,7	79,2	-
	30 až 34 let	87,0	85,7	85,5	85,4	85,6	84,3	-
	35 až 39 let	92,3	92,5	92,1	91,7	91,7	91,3	-
	40 až 44 let	94,2	93,7	92,1	93,5	93,4	94,5	-
	45 až 49 let	92,8	92,9	92,5	91,8	93,1	93,4	-
	50 až 54 let	86,9	87,2	87,5	88,3	89,1	89,4	89,6
	55 až 59 let	54,2	57,9	60,4	62,8	65,4	66,7	67,0
	60 až 64 let	18,1	20,9	21,9	21,4	23,0	23,8	26,4
	65 a více let	4,0	4,0	3,9	3,7	3,9	4,1	-
<b>Muži</b>		<b>69,4</b>	<b>69,3</b>	<b>68,7</b>	<b>68,4</b>	<b>68,7</b>	<b>68,6</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	12,9	11,3	10,4	9,6	10,1	10,0	-
	20 až 24 let	76,9	73,0	70,0	67,6	65,5	63,7	-
	25 až 29 let	95,0	94,8	94,7	93,6	93,6	92,4	-
	30 až 34 let	97,5	97,2	96,8	97,4	97,3	97,0	-
	35 až 39 let	97,3	97,3	97,0	96,6	97,0	97,6	-
	40 až 44 let	96,1	96,1	94,5	95,9	95,8	96,8	-
	45 až 49 let	94,1	94,4	93,8	93,5	94,7	94,8	-
	50 až 54 let	90,4	90,1	90,1	90,6	90,8	90,6	-
	55 až 59 let	76,9	79,5	80,0	81,4	82,8	83,2	-
	60 až 64 let	24,1	30,0	31,2	30,9	34,4	36,1	-
	65 a více let	6,8	6,6	6,6	6,0	6,3	6,7	-
<b>Ženy</b>		<b>51,3</b>	<b>50,9</b>	<b>50,8</b>	<b>50,5</b>	<b>50,6</b>	<b>50,5</b>	<b>-</b>
Věková skupina :	15 až 19 let	10,1	8,5	8,4	7,7	7,6	6,8	-
	20 až 24 let	60,7	57,7	56,4	53,2	48,5	50,1	-
	25 až 29 let	63,7	64,5	64,1	64,1	65,3	65,4	-
	30 až 34 let	76,1	73,8	73,8	72,8	73,5	70,9	-
	35 až 39 let	87,1	87,5	87,0	86,7	86,1	84,7	-
	40 až 44 let	92,3	91,2	89,6	90,9	90,9	92,0	-
	45 až 49 let	91,5	91,5	91,2	90,1	91,6	91,9	-
	50 až 54 let	83,5	84,3	84,9	86,1	87,4	88,1	-
	55 až 59 let	33,3	37,7	42,1	45,5	49,0	51,1	-
	60 až 64 let	13,0	13,0	13,7	13,0	12,9	13,0	-
	65 a více let	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,5	-

Zdroj: ČSÚ (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3101-07>>

**Příloha č. 7 Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2007 dle věku a pohlaví**

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ	Celkem	celkem v %	ženy	ženy v %	muži	muži v %	ženy na uchaz.	muži na uchaz.
	354 878	100,00	191 150	100,00	163 728	100,00	53,86	46,14
<b>Věková struktura</b>								
do 19 let	16 797	4,73	8 293	4,34	8 504	5,19	49,37	50,63
20-24 let	38 038	10,72	17 652	9,23	20 386	12,45	46,41	53,59
25-29 let	37 100	10,45	19 253	10,07	17 847	10,90	51,89	48,11
30-34 let	43 354	12,22	26 996	14,12	16 358	9,99	62,27	37,73
35-39 let	36 756	10,36	23 112	12,09	13 644	8,33	62,88	37,12
40-44 let	37 155	10,47	22 103	11,56	15 052	9,19	59,49	40,51
45-49 let	36 942	10,41	21 379	11,18	15 563	9,51	57,87	42,13
50-54 let	53 656	15,12	31 258	16,35	22 398	13,68	58,26	41,74
55-59 let	46 018	12,97	20 250	10,59	25 768	15,74	44,00	56,00
60-64 let	8 899	2,51	760	0,40	8 139	4,97	8,54	91,46
nad 65 let	163	0,05	94	0,05	69	0,04	57,67	42,33

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy

Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/>>

# **Příloha č. 8 Uchazeči o zaměstnání v rekvalifikacích k 31.12.2007**

Ukazatel	Rekvalifikace uchazečů od počátku roku										
	Odmítli nastoupit na rek. po uzavř. dohody	Celkem v rekval.	z toho								pokračující do dalšího období
			Pokračující z minulého roku	Zahájené v daném roce	Ukončené						
					Celkem	z toho					
						Úspěšně	Neúspěch u zkoušek	předčasně			
								bez vážných důvodů	z vážných důvodů		
								ekonom. a stud. aktivity	ostatní		
Účastníci rekvalifikací celkem	59	63417	6386	57031	56581	49946	1217	798	2308	2178	4898
Kategorie											
- osoby se zdravotním postižením	2	6183	426	5757	5542	4972	128	27	105	298	436
- fyzické osoby do 25 let	27	12214	2086	10128	10447	8340	286	401	957	427	1429
- absolventi VŠ do 30 let	0	413	73	340	307	219	2	1	79	6	96
- ženy - těhotné, kojící matky 9m	0	380	74	306	359	292	5	0	1	61	14
- péče o dítě do 15 let	6	10979	998	9987	9864	9008	131	39	289	379	771
- starší 50 let	4	12012	812	11200	10932	9896	233	80	276	425	741
- evidence delší než 6 měsíců	9	23780	1202	22578	19924	18393	473	50	17	935	2957
- zvláštní pomoc	0	371	26	345	336	284	12	7	6	25	28
- azylanti	0	16	1	15	15	12	0	3	0	0	0
- absolventi pro statistiku	4	4721	867	3854	3720	2866	66	49	602	125	862
Věková skupina											
do 19 let	13	3259	715	2544	2705	2008	77	199	258	143	478
20 - 24 let	15	9961	1598	8363	8695	7128	235	220	772	323	984
25 - 29 let	8	7277	711	6566	6543	5788	171	78	245	247	519
30 - 34 let	8	9808	835	8973	8817	8000	165	70	255	305	658
35 - 39 let	6	7943	713	7230	7074	6431	108	56	189	275	590
40 - 44 let	3	7514	632	6885	6765	3130	132	49	186	258	519
45 - 49 let	2	6429	485	5944	5800	5251	107	52	146	229	426
50 - 54 let	2	7537	793	7044	6830	6167	129	51	191	275	500
55 - 59 let	1	3474	195	3279	3158	2862	89	21	65	117	214
60 - 64 let	1	212	9	203	194	181	4	21	1	6	10
65 a více let	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: MPSV (2008), vlastní úpravy  
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>